

Nöst Walter, Matr.-Nr.: 27101

Erfolgreiche Aufnahme und anschließende Integration von begünstigten Menschen mit Behinderung in Unternehmen

eingereicht als Bachelorarbeit

an der

HOCHSCHULE MITTWEIDA (FH)

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Fachbereich: Personalmanagement

Mittweida, 2012

Erstprüfer: Prof. Dr. Ulla Meister

Zweitprüfer: Prof. Dr. Holger Meister

Die vorgelegte Arbeit wurde verteidigt am:

Bibliographische Beschreibung:

Nöst, Walter

Erfolgreiche Aufnahme und anschließende Integration von begünstigten Menschen mit Behinderung in Unternehmen, Mittweida, Hochschule Mittweida (FH), Fachbereich Personalmanagement, Bachelorarbeit, 2012

Referat:

Ziel dieser Bachelorarbeit ist es aufzuzeigen, dass in Bezug auf die Aufnahme und Integration von begünstigten Menschen mit Behinderung in Unternehmen Handlungsbedarf am österreichischen Arbeitsmarkt vorherrscht.

Diese Arbeit soll LeserInnen über die aktuelle Situation in Bezug auf Menschen mit Behinderung in Österreich aufklären, den – in diesem Zusammenhang vorherrschenden – Handlungsbedarf aufzeigen und für Unternehmen einen kurzen Leitfaden in Bezug auf die Rekrutierung und Integration für Menschen mit Behinderung darstellen.

Zum Schluss werden erfolgreiche Praxisbeispiele der Integration verdeutlicht, um aufzuzeigen, dass dies in der Praxis bestens funktioniert. Zusätzlich wird mit Hilfe eines Online-Fragebogens die am österreichischen Arbeitsmarkt vorherrschende Situation aufgezeigt und demnach visualisiert, wo noch Handlungsbedarf vorherrscht.

„Der Mensch mit Behinderung ist personales Subjekt mit allen Rechten einer Person. Darum muss ihm die Teilnahme am Leben der Gesellschaft in allen Bereichen und auf allen mit seinen Fähigkeiten erreichbaren Stufen ermöglicht werden. Der Mensch mit Behinderung ist einer von uns und teilt voll und ganz unsere Menschennatur. Es wäre eines Menschen von Grund auf unwürdig und eine Verleugnung der gemeinsamen Menschennatur, wenn man zum Leben der Gesellschaft und so auch zur Arbeit nur voll Leistungsfähige zuließe, weil man damit in eine schwere Form von Diskriminierung verfiel.“¹

Johannes Paul II., 1920-2005, polnischer Papst

¹ URL: <http://glaube-und-kirche.de/zitate_krankheit_behinderung.htm>, 22.1.2012, 22:58 Uhr

Überblick

Inhaltsverzeichnis	I
Tabellenverzeichnis	IV
Abbildungsverzeichnis	V
Abkürzungsverzeichnis	VI
Anhang	VII
Literaturverzeichnis	XXII

I. Inhaltsverzeichnis:

1	Einleitung.....	1
1.1	Problemstellung	2
1.2	Zielsetzung.....	2
1.3	Methodische Vorgehensweise.....	3
2	Allgemeine Facts, Begriffsdefinitionen, Rechtliche Situation	5
2.1	Situation in Österreich	5
2.2	Zahlen, Daten, Fakten - Österreich	7
2.3	Statistische Arbeitsmarktdaten	8
2.4	Bedeutung von Arbeit für Menschen mit Behinderung.....	10
2.5	Definition des Begriffs „Behinderung“	11
2.5.1	Individuelles Modell der Behinderung.....	12
2.5.2	Soziales Modell der Behinderung.....	12
2.6	Rechtliche Grundlagen	13
2.6.1	Behinderteneinstellungsgesetz	13
2.6.2	Beschäftigungspflicht	13
2.6.3	Behindertenpolitik.....	14
2.7	Grad der Behinderung	14
2.8	Begünstigte Menschen mit Behinderung	14
2.8.1	Gesetzliche Definition.....	15
2.8.2	Nicht begünstigte Personen mit Behinderung.....	15
2.8.3	Behindertenvertrauensperson	16
2.9	Strategische Managementansätze in Betrieben.....	16
2.9.1	Disability Management	17
2.9.2	Diversity Management	17
2.10	Ausgleichstaxfond/Ausgleichstaxe	18
2.11	Institutionen in Österreich	21
2.11.1	Österreichisches Arbeitsmarktservice.....	21
2.11.2	Österreichische Arbeiterkammer.....	22
2.11.3	Wirtschaftskammer.....	22
3	Rechtlicher Schutz von begünstigt behinderten Arbeitskräften in Österreich.....	23
3.1	Das Gleichbehandlungsgesetz.....	23
3.2	Diskriminierung im Allgemeinen	24
3.3	Diskriminierung lt. BEinstG.....	24
3.3.1	Diskriminierung im Sinne von Benachteiligung	24

3.3.2	Diskriminierung im Sinne von Belästigung.....	25
3.3.3	Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt gem. BEinstG	25
3.4	Kündigungsschutz von begünstigten Menschen mit Behinderung	27
3.4.1	Entgeltschutz.....	29
3.4.2	Zusatzurlaub.....	30
4	Menschen mit Behinderung in Unternehmen	30
4.1	Integrative Betriebe	30
4.2	Positive Aspekte	31
4.2.1	Subventionsansprüche.....	32
4.2.2	Vorteile aus Sicht des Personalmarketings.....	32
4.2.3	Soziale Kompetenz.....	33
4.3	Zu bewältigende Herausforderungen	35
4.3.1	Barrieren	36
4.3.2	Barrierefreiheit	36
4.3.3	Anforderungen an Betriebe in Bezug auf Barrierefreiheit.....	36
4.3.4	Vorurteile und Berührungsängste	38
4.3.5	Arbeitsausfälle	39
5	Aufnahme von begünstigten Menschen mit Behinderung	39
5.1	Informationsbeschaffung	39
5.1.1	Bedürfnisse	40
5.1.2	Konkrete Vorbereitungen.....	42
5.2	Personalrekrutierung.....	43
5.2.1	Aufgabe der Personalrekrutierung.....	43
5.2.2	Der Personalrekrutierungsprozess	44
5.3	Rekrutierung von begünstigten Menschen mit Behinderung.....	45
5.3.1	Formulierung von Stellenanzeigen.....	46
5.3.2	Positive Antwort auf die Bewerbung.....	47
5.3.3	Negative Antwort auf die Bewerbung	47
5.3.4	Das Bewerbungsgespräch.....	47
5.4	Personalvermittlungsstellen.....	48
5.5	Impulsvorschläge für eine erfolgreiche Rekrutierung.....	48
5.5.1	Personalplanung	49
5.5.2	Seminare als gezielte Vorbereitung.....	49
5.5.3	Interne Personalrekrutierungen.....	50
5.5.4	Gestaltung von neuen Arbeitsplätzen.....	50
5.5.5	Ausgestaltung des Arbeitsplatzes, Barrierefreiheit.....	50
5.6	Arbeitsvermittlung in der Praxis	51

6	Integration von Menschen mit Behinderung in Unternehmen.....	52
6.1	Definition „Integration“	52
6.2	Eingliederungsmanagement.....	53
6.3	Integrationsbarrieren	53
6.4	Maßnahmen/Veränderungsvorschläge	55
6.4.1	Gesellschafts- und sozialpolitischer Nachholbedarf	55
6.4.2	Corporate Social Responsibility	56
6.4.3	Forcierung des Diversity Management.....	57
6.4.4	Entfaltungsmöglichkeiten in Unternehmen.....	58
7	Erfolgreiche Beispiel der Integration in Praxisbetrieben	59
7.1	„bauMaxx“	59
7.2	Siemens.....	59
8	Interpretation der Online Umfrage.....	60
9	Conclusio	65
9.1	Erkenntnisse durch diese Arbeit	65
9.2	Ausblick	68
9.3	Schlussbetrachtung	69

II. Tabellenverzeichnis:

TABELLE 1: ÜBERSICHT MENSCHEN MIT BEHINDERUNG IN GRUPPEN (2000 – 2007)	8
TABELLE 2: BEGÜNSTIGTE BEHINDERTE MENSCHEN NACH BEHINDERUNGSGRAD (1980 – 2011)	8
TABELLE 3: HÖHE DER AUSGLEICHSTAXE VARIIEREND ZUR ARBEITNEHMERANZAHL	19
TABELLE 4: AUSGLEICHSTAXFONDS, BEHINDERTENMILLIARDE – EINNAHMEN	20
TABELLE 5: AUSGLEICHSTAXFONDS, BEHINDERTENMILLIARDE – AUSGABEN	20

III. Abbildungsverzeichnis:

ABBILDUNG 1: ENTWICKLUNG VON 1980 - 2011.....	9
ABBILDUNG 2: EIGENE DARSTELLUNG.....	9
ABBILDUNG 3: BAULICHE MINDESTANFORDERUNGEN FÜR ROLLSTUHLFAHRER	37
ABBILDUNG 4: BEDÜRFNISPYRAMIDE NACH MASLOW	41
ABBILDUNG 5: DARSTELLUNG REKRUTIERUNGSPROZESS.....	44
ABBILDUNG 6: KAMPAGNE „MEINE CHANCE – IHR NUTZEN“	68

IV. Abkürzungsverzeichnis:

a.a.O.	Am angegebenen Ort
Abs.	Absatz
AK	Arbeiterkammer Österreich
AMS	Arbeitsmarktservice Österreich
ASchG	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
ATF	Ausgleichstaxfond
B-GIBG	Bundes Gleichstellungsgesetz
BAK	Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte
BEinstG	Behinderten Einstellungsgesetz
bez.	bezüglich
BGBI	Bundesgesetzblatt
BGStG	Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
d.h.	das heißt
DM	Disability Management
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
gem.	gemäß
GIBG	Gleichbehandlungsgesetz
i.d.g.F.	in der geltenden Fassung
i.d.H.	in der Höhe
i.w.F.	in weiterer Folge
lt.	laut
Mrd.	Milliarden
NAG	Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz
Nr.	Nummer
u.U.	unter Umständen
usw.	und so weiter
v.a.	vor allem
Vgl.	Vergleichen Sie
WKO	Wirtschaftskammer Österreich
WTO	Weltgesundheitsorganisation

1 Einleitung

Im Rahmen der gegenständlichen Bachelorarbeit wird auf das Thema „erfolgreiche Aufnahme und anschließende Integration von Arbeitskräften mit Handicap in Wirtschaftsorganisationen“ eingegangen.

Demzufolge wird aufgezeigt welche Grundvoraussetzungen von Unternehmen zu erfüllen sind, um ArbeitnehmerInnen mit Behinderung erfolgreich in dieses aufzunehmen und zu integrieren. Im Zuge dessen wird auf rechtliche Bestimmungen, welche bei der Aufnahme von begünstigten Menschen mit Behinderung zu berücksichtigen sind näher eingegangen. Ein weiteres Hauptziel dieser Arbeit ist es außerdem aufzuzeigen, dass dies in der Praxis oftmals nicht funktioniert, da Menschen mit Behinderung aufgrund ihrer Behinderung nicht als arbeitsfähig betrachtet werden und ihr Potential übersehen wird. Diese Arbeit hat das Ziel aufzuzeigen, dass es dahingehend am österreichischen Arbeitsmarkt großen Handlungsbedarf gibt.

Schlussendlich werden erfolgreiche Praxisbeispiele aufgezeigt, anhand derer die erfolgreiche Aufnahme als auch Integration von Menschen mit Behinderung ersichtlich sind.

Zusätzlich werden Menschen mit Behinderung mittels eines Online-Fragebogens hinsichtlich ihrer gemachten Erfahrungen im Bezug auf Arbeitsbeginn, Arbeitslosigkeit, Integration, Barrierefreiheit und Unternehmen befragt.

1.1 Problemstellung

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit der Problemstellung der erschwerten Bedingungen, unter denen Menschen mit Behinderung einen Arbeitsplatz finden müssen. Dies manifestiert sich vor allem darin, dass oftmals Vorurteile gegen Menschen mit Behinderung gebildet werden und dass unsere Gesellschaft dazu neigt, betroffene Personen in Stereotypen einzugliedern und – mit dieser Klassifizierung einhergehend – zu benachteiligen. Nicht nur im Alltag sondern auch im Berufsleben gilt es für Menschen mit Behinderung ständig Herausforderungen und Hindernisse zu bewältigen.

Vor allem in Bezug auf Arbeitslosigkeit ist zu erwähnen, dass besonders Menschen mit Behinderung häufig davon betroffen sind. Da dem Faktor Arbeit in unserer Gesellschaft ein hoher Stellenwert beigemessen wird, stellt dies ein besonderes Problem für Menschen mit Behinderung dar. Denn die aktive Teilnahme am Arbeitsmarkt bedeutet nicht nur einen hohen Stellenwert in der Gesellschaft zu erreichen und angesehen, sondern auch unabhängig zu sein und für sich selbst sorgen zu können.

Nicht nur die Arbeitssuche gestaltet sich als eine große Herausforderung, die von Menschen mit Behinderung zu bewältigen ist. Die Integration in Unternehmen stellt ebenfalls einen schwierig zu durchlaufenden Prozess dar. Vor allem, wenn bereits vorhandene Mitarbeiter nicht im Umgang von Mitarbeitern mit Behinderung vertraut sind, bzw. in diesem Bereich Vorurteile und auch Ängste aufgebaut haben.

1.2 Zielsetzung

Die Zielsetzung der vorliegenden Arbeit ist daher die Personengruppe der begünstigten Menschen mit Behinderung als attraktive ArbeitnehmerInnen darzustellen. Demnach sollen vor allem Menschen mit Behinderung durch diese Bachelorarbeit profitieren, da LeserInnen ein umfassender Überblick über das Potential von Menschen mit Behinderung und deren Rechte gewährt wird. Ein weiteres Hauptziel dieser Arbeit ist die Visualisierung einer erfolgreichen Aufnahme bzw. späteren Integration von Menschen mit Behinderung in Unternehmen. Wie dies funktioniert und welche Voraussetzungen dafür gegeben sein müssen, wird ebenfalls behandelt.

Demnach erhalten die LeserInnen einen Überblick über die Voraussetzungen – seien dies rechtliche bzw. die Sphäre des Betriebes als solches betreffend – in Bezug auf die Personalaufnahme, die von Wirtschaftsbetrieben erfüllt werden müssen, um Mitarbeiter mit besonderen Bedürfnissen in Unternehmen aufzunehmen. Im weiteren Verlauf wird auf die erfolgreiche Integration von Menschen mit Behinderung in der Privatwirtschaft eingegangen.

Abschließend soll durch praxisbezogene Kapitel aufgezeigt werden, wie die Aufnahme bzw. anschließende Integration von Menschen mit Behinderung funktioniert und welche Faktoren hierbei zu berücksichtigen sind.

Außerdem soll durch Erkenntnisse einer Online-Befragung der betroffenen Personengruppe visualisiert werden, welche Abläufe in der Praxis funktionieren bzw. wo dringender Handlungs- bzw. Verbesserungsbedarf gegeben ist.

1.3 Methodische Vorgehensweise

Im ersten Teil der gegenständlichen Forschungsarbeit wird als Einleitung auf die aktuell vorherrschende Situation in Österreich eingegangen, um LeserInnen einen kurzen Überblick der Ausgangslage zu gewähren. Die Aufmerksamkeit soll hierbei besonders auf statistisches Datenmaterial, welches großen Handlungsbedarf bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung visualisiert, gerichtet werden.

Der zweite Teil beschäftigt sich vor allem mit allgemeinen Facts und Begriffsdefinitionen, welche in Verbindung mit der Einstellung von Mitarbeitern mit Handicap stehen. Der Leser bekommt durch die angeführten Begriffsdefinitionen, die unmittelbar mit der Thematik in Verbindung stehen ein grundlegendes Verständnis über das Handlungsgebiet dieser Bachelorarbeit.

Im weiteren Verlauf wird intensiv auf die rechtliche Situation, bzw. rechtlichen Schutz von Menschen mit Behinderung in der österreichischen Arbeitswelt eingegangen.

Auf die Praxis bezogen wird anschließend auf die erfolgreiche Rekrutierung bzw. Personalaufnahme von Mitarbeitern mit Handicap eingegangen, wobei hier auf die Theorie des Rekrutierungsprozess als solches, als auch auf die Aufnahme von Menschen mit Behinderung in der Praxis und die hierfür notwendigen Anforderungen an das Unternehmen, eingegangen wird.

Im Zusammenhang mit der Rekrutierung wird fortfolgend auf die Integrationsfrage eingegangen und Strategien vorgeschlagen, welche von Unternehmen in der Praxis bereits erfolgreich eingesetzt werden bzw. eingesetzt werden können.

Am Ende dieser Arbeit werden erfolgreiche Beispiele aus der Praxis aufgezeigt, wo die Aufnahme als auch die anschließende Integration von ArbeitnehmerInnen mit speziellen Bedürfnissen gut funktioniert. Die durch eine Online-Befragung gewonnenen Erkenntnisse hinsichtlich gemachter Erfahrungen von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung werden im Laufe des praktischen Teils ebenfalls eingebracht, um aufzuzeigen welche Prozesse in der Praxis funktionieren und wo noch Handlungsbedarf vorherrscht.

2 Allgemeine Facts, Begriffsdefinitionen, Rechtliche Situation

In diesem Abschnitt werden einerseits die wichtigsten Begriffe in Verbindung mit der Thematik definiert, andererseits wichtige Grundlagen zum Verständnis des weiteren Verlaufes der gegenständlichen Forschungsarbeit erklärt.

2.1 Situation in Österreich

Aktuellen Daten zufolge sind ungefähr 1,6 Millionen Menschen in Österreich von einer Behinderung betroffen, wobei circa 630.000 Personen unter einer mehr als sechs Monate andauernden starken Beeinträchtigung leiden.²

Die angeführten Behinderungen lassen sich „grob“ in körperliche, geistige und psychische klassifizieren. Man geht davon aus, dass rund 6,7 % der Österreicherinnen und Österreicher in ihrer Bewegung eingeschränkt sind (ungefähr 24.000 Personen davon sind auf einem Rollstuhl angewiesen).³

Schätzungen besagen, dass bei rund drei Millionen Österreichern eine Sehschwäche vorliegt (davon sind 4.600 Menschen von Blindheit betroffen) und ungefähr 456.000 Menschen von einer Beeinträchtigung des Gehöres betroffen sind (davon sind 9.100 Personen gehörlos). Schwieriger gestaltet es sich Zahlen in Hinblick geistiger und psychischer Behinderung zu nennen – hier wird vermutet, dass rund ein Prozent der österreichischen Bevölkerung betroffen sind.⁴

Österreich regelt – wie die meisten anderen europäischen Länder – den Zugang von Menschen mit Behinderung zum Arbeitsmarkt über ein Quotensystem.⁵

² Vgl. URL: <<http://www.nachrichten.at/nachrichten/chronik/Soziales-Behinderte-Statistik-Oesterreich-Hintergrund-Grafik;art58,303448>>, 18.1.2012, 21:34 Uhr

³ Vgl. Österreichisches Institut für Familienforschung URL: <http://www.oif.ac.at/service/zeitschrift_beziehungsweise/detail/?tx_ttnews%5Btt_news%5D=556&cHash=09f461875fbf9f8a9dcb5dac95ded6db>, 20.1.2012, 19:51 Uhr

⁴ Vgl. Österreichisches Institut für Familienforschung URL: <http://www.oif.ac.at/service/zeitschrift_beziehungsweise/detail/?tx_ttnews%5Btt_news%5D=556&cHash=09f461875fbf9f8a9dcb5dac95ded6db>, 20.1.2012, 19:51 Uhr

⁵ Vgl. Demblin; Marschitz; Meichenitsch: Behinderteneinstellungsgesetz : Positionspapier der Bundesarbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrt (BAG), S 2 ff., URL: <<http://bag.braintrust.at/download.php?id=45>>, 2.1.2012, 22:57 Uhr

In den meisten nordischen und angloamerikanischen Ländern werden sehr ausgeprägte Anti-Diskriminierungsgesetze verwendet, um Menschen mit Behinderung den Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Unternehmen die in diesen Ländern ansässig sind und diesem Reglement nicht folgen, drohen hohe finanzielle Entschädigungssummen. In Österreich wird die Einstellung von Menschen mit einer Behinderung im Behinderteneinstellungsgesetz geregelt. Hier wird beispielsweise festgelegt, dass ab einer gewissen Anzahl an Arbeitnehmern eine/ein begünstigte/r behinderte/r Arbeitnehmer/in im Betrieb verpflichtend aufzunehmen ist. Am Österreichischen Arbeitsmarkt werden demnach drei Gruppen von Menschen mit Behinderung differenziert:⁶

1) Menschen mit Behinderung **ohne Status**

2) Menschen mit Behinderung (**„begünstigte Behinderte“**)

Hier gelten besondere Regelungen nach dem BEinstG, wie z.B. erhöhter Kündigungsschutz, allfällige Arbeitsplatzadaptierungen, Entrichten der Ausgleichstaxe bei Nichteinhaltung der Beschäftigungspflicht, etc.

3) Menschen mit Behinderung **in der Behindertenhilfe**

Betreutes Wohnen (Vollbetreuung/Teilbetreuung), etc.⁷

Im österreichischen Sprachgebrauch werden „Behinderte“ als Menschen mit Behinderung bezeichnet.

⁶ Vgl. Demblin; Marschitz; Meichenitsch: Behinderteneinstellungsgesetz : Positionspapier der Bundesarbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrt (BAG), S 2 ff. URL: <<http://bag.braintrust.at/download.php?id=45>>, 2.1.2012, 22:57 Uhr

⁷ Vgl. ebda

2.2 Zahlen, Daten, Fakten - Österreich

Hervorgehend aus dem Behindertenbericht 2008 – herausgegeben vom österreichischen Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz – unterscheiden sich Menschen mit Behinderung in zahlreichen Dimensionen, was in weiterer Folge heißt, dass diese Bevölkerungsgruppe sehr heterogen zu betrachten ist. In Österreich werden demnach Menschen mit Behinderung in Gruppen eingeteilt, wobei eine einzelne Person zu mehreren Gruppen gezählt werden kann. Somit dürfen diese Gruppen nicht addiert werden.⁸

Im Jahr 2009 zählten in Österreich 94.388 Personen zu den begünstigten Menschen mit Behinderung, wovon 51.089 Personen bei einstellungspflichtigen Unternehmen angestellt waren, 8.438 Personen bei nicht einstellungspflichtigen Unternehmen beschäftigt und 3.792 Personen selbständig tätig waren. 31.430 Personen waren nicht erwerbstätig, davon erhielten 6.819 Arbeitslosengeld, Notstandshilfe oder Karenzgeld. Des Weiteren gab es im Jahr 2009 17.113 einstellungspflichtige Unternehmen, wobei nur 3.815 Betriebe ihrer Einstellungspflicht nachkamen. Ungefähr 82 Millionen Euro wurden aus dem Ausgleichstaxfonds für Maßnahmen zur Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt zur Verfügung gestellt.⁹

⁸ Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: Behindertenbericht 2008 : Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderung in Österreich 2008, S. 7, URL: <https://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/9/3/4/CH0009/CMS1299764062407/behindertenbericht_09-03-17.pdf>, 18.1.2012, 21:59 Uhr

⁹ Vgl. Demblin; Marschitz; Meichenitsch: Behinderteneinstellungsgesetz : Positionspapier der Bundesarbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrt (BAG), S. 3, URL: <<http://bag.braintrust.at/download.php?id=45>>, 18.1.2012, 22:39 Uhr

2.3 Statistische Arbeitsmarktdaten

Die nachfolgende Übersicht zeigt die Entwicklung von Menschen mit Behinderung aufgeteilt in Gruppen vom Jahr 2000 bis 2007.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Begünstigte Behinderte nach BEinstG, (Stand Juli)	79.265	81.826	85.122	88.091	90.328	91.580	92.817	94.190
Vorgemerkte Arbeitslose mit Behinderung, Definition Arbeitsmarktservice (Jahresdurchschnitt)	32.148	29.767	31.039	30.545	28.860	28.537	29.058	31.392
Pensionsversicherung: Invaliditätspensionen ohne öffentl. Dienst (Stand Dezember)¹⁰	466.565	464.080	458.923	448.417	449.271	444.769	445.793	446.676
Unfallversicherung, Versichertenrenten inkl. öffentl. Dienst (Stand Dezember)	89.216	88.991	88.896	88.824	89.060	89.375	89.234	88.743

Tabelle 1: Übersicht Menschen mit Behinderung in Gruppen (2000 – 2007)¹¹

Stichtag 1.1.	30 u.40 v. H.	50 v. H.	60 v. H.	70 v. H.	80 v. H.	90 v. H.	100 v. H.	insgesamt
1980	7.799	16.057	6.616	7.443	3.941	1.017	1.789	44.662
1985	4.217	14.614	7.838	7.917	5.337	1.370	2.851	44.144
1990	1.040	15.554	8.816	7.634	5.360	1.342	3.277	43.023
1995	596	24.836	13.344	10.743	7.263	1.991	4.519	63.292
2000	337	33.007	16.571	13.084	7.810	2.056	4.947	77.812
2005	195	40.698	19.140	14.904	8.615	2.188	5.346	91.086
2006	178	41.864	19.343	14.952	8.481	2.182	5.284	92.284
2007	168	43.088	19.480	14.998	8.447	2.147	5.268	93.596
2008	158	44.293	19.631	14.763	8.215	2.007	5.088	94.155
2009	135	44.942	19.480	14.484	8.012	1.967	5.014	94.034
2010	115	45.777	19.537	14.257	7.776	1.925	4.965	94.352
2011	116	46.456	19.589	14.169	7.601	1.901	4.925	94.753

Tabelle 2: Begünstigte behinderte Menschen nach Behinderungsgrad (1980 – 2011)¹²

¹⁰ Einschließlich Bezieher einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeits/Erwerbsfähigkeit (Bezieher Stand Dezember 2007: 5.896)

¹¹ Eigene Darstellung in Anlehnung: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: Behindertenbericht 2008 : Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderung in Österreich 2008, S. 8, URL: <http://www.stadt-salzburg.at/pdf/ueber_die_lage_von_menschen_mit_behinderung.pdf>, 2.1.2012, 23:17

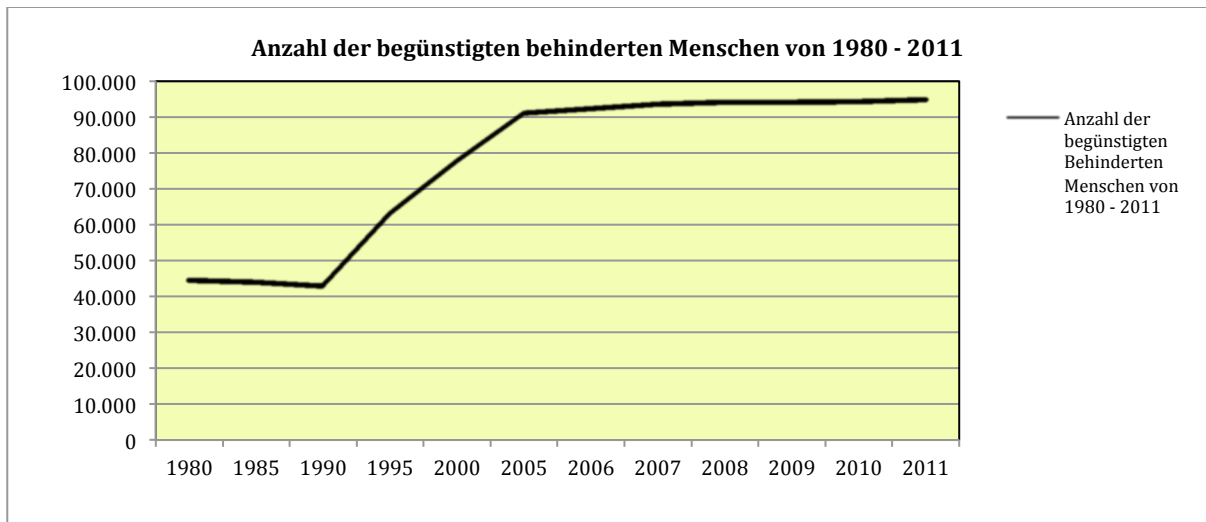


Abbildung 1: Entwicklung von 1980 - 2011¹³

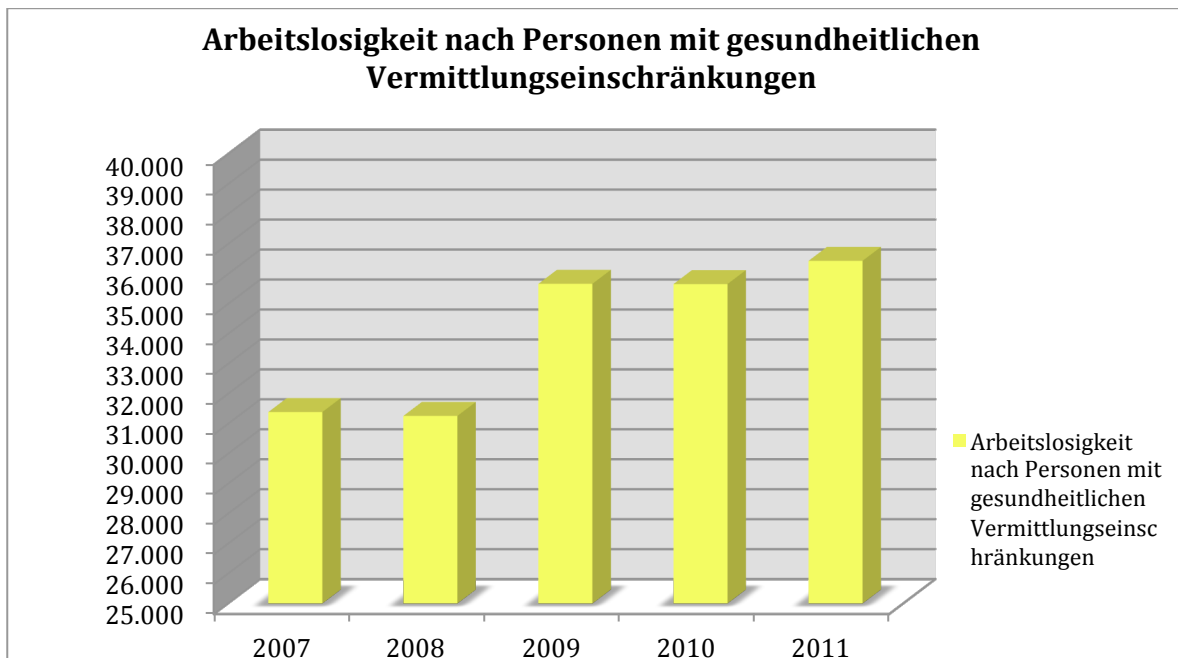


Abbildung 2: Eigene Darstellung¹⁴

¹² Eigene Darstellung in Anlehnung an: URL:
<http://www.arbeitundbehinderung.at/de/arbeitsmarkt/arbeitsmarktdaten/beguenstigtebehinderte.php>,
 19.1.2012, 20:34 Uhr

¹³ Eigene Darstellung in Anlehnung an URL:
<http://www.arbeitundbehinderung.at/de/arbeitsmarkt/arbeitsmarktdaten/beguenstigtebehinderte.php>,
 19.1.2012, 13:52 Uhr

¹⁴ Datenmaterial siehe vorherige Grafik

2.4 Bedeutung von Arbeit für Menschen mit Behinderung

In unserer „Arbeitsgesellschaft“ kann Arbeit definiert werden als der Einsatz geistiger, körperlicher und seelischer Kräfte zur Befriedigung von materiellen und ideellen Bedürfnissen. Für junge Menschen, die sich in ihrem Entwicklungsprozess befinden, verkörpert Arbeit nicht ausschließlich eine Tätigkeit, vielmehr bedeutet sie in diesem Zusammenhang Integration, Zugehörigkeit zu einem sozialen Umfeld und die Entwicklung zu einem erwachsenen Menschen mit Fähigkeiten.¹⁵

Für Menschen mit Behinderung bedeutet Arbeit unabhängig und gleichwertig zu sein. Daher hat Arbeit für Menschen mit Behinderung einen sehr hohen Stellenwert, denn es gestaltet sich zusätzlich sehr schwierig ein soziales Umfeld aufzubauen.¹⁶

Eine Arbeitsumgebung ist für Menschen mit Behinderung deshalb so wichtig, da sie Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten im Umgang mit anderen Menschen bietet.¹⁷

„Selbstbestimmt zu leben bedeutet, Kontrolle über das eigene Leben zu haben, basierend auf der Wahlmöglichkeit zwischen akzeptablen Alternativen, die die Abhängigkeit von den Entscheidungen anderer bei der Bewältigung des Alltags minimieren. Das schließt das Recht ein, seine eigenen Angelegenheiten selbst regeln zu können, an dem öffentlichen Leben der Gemeinde teilzuhaben, verschiedenste soziale Rollen wahrnehmen und Entscheidungen fällen zu können, ohne dabei in die psychologische oder körperliche Abhängigkeit anderer zu geraten. Unabhängigkeit („Independence“) ist ein relatives Konzept, das jeder persönlich für sich bestimmen muss.“ (Definition der amerikanischen „INDEPENDENT-LIVING-BEWEGUNG“ nach Horst FREHE: Thesen zur Assistenzgenossenschaft, in: Behindertenzeitschrift LOS Nr. 26/1990, S.37).¹⁸

Menschen mit Behinderung werden vor allem in der Arbeitswelt häufig auf Ihre Behinderung reduziert und müssen dem ständig entgegenwirken und sich beweisen.

¹⁵ Vgl. Schneider, Klaus: Mensch und Arbeit, 11. Auflage, symposion Verlag, Düsseldorf 2008, S. 23

¹⁶ Vgl. Rodegast, Nicole: Arbeitnehmer mit Körperbehinderung – Chance oder Risiko für Unternehmen?, 1. Auflage, Igel Verlag GmbH, 2010, S. 7

¹⁷ Vgl. URL: <http://www.arbeitundbehinderung.at/de/chancen_nutzen/bedeutungvonarbeit.php>, 19.1.2012, 18:20 Uhr

¹⁸ Vgl. URL: <http://www.arbeitundbehinderung.at/de/chancen_/bedeutungvonarbeit.php>, 19.1.2012, 18:39 Uhr

Deshalb ist es besonders für ArbeitnehmerInnen mit Behinderung herausfordernd, sich selbst zu entfalten und eine selbst bestimmende Lebensweise zu führen. Demnach müssen sich Menschen mit Behinderung ständig beweisen, vor allem aber auch, da Betriebe oft die Wirtschaftlichkeit fokussieren und nicht die soziale Relevanz, die eine Einstellung von Menschen mit Behinderung hervorrufen würde. Es ist von überaus großer Bedeutung, dass Menschen mit Behinderung die Möglichkeit bekommen einer Arbeit nachzugehen, die sie fordert aber gleichzeitig nicht überfordert, um ihr eigenes Leistungspotential zu verbessern, sie zu motivieren sich weiterzuentwickeln.

2.5 Definition des Begriffs „Behinderung“

Der Begriff „Behinderung“ ist sehr breitgefächert, sodass in jeden einzelnen sozialpolitischen Bereich individuelle Ausprägungen zugeschrieben werden können. Im Bereich der Einkommenssicherung wird davon ausgegangen, dass Menschen mit Behinderung eine geminderte Erwerbsfähigkeit haben. Beschäftigungspolitisch wird die Ansicht vertreten, dass eine Behinderung eine verringerte Produktivität mit sich bringt, was wiederum zu einem starken Nachteil bei der Suche nach Arbeit führt bzw. Menschen mit Behinderung zu einer Angriffsfläche von Diskriminierung beim Nachgehen einer Arbeit macht.¹⁹

Laut Weltgesundheitsorganisation gibt es verschiedene Eingrenzungen von Behinderung, demnach werden drei Begrifflichkeiten unterschieden, welche die WHO im Jahre 1980²⁰ definierte und diese mehr als 20 Jahre lang im Gebrauch waren:²¹

1) Impairment: Ein dauerhafter gesundheitlicher Schaden, welcher entweder angeboren ist, durch eine Krankheit hervorgerufen wurde oder durch einen Unfall entstanden ist.

2) Disability: Durch den Schaden ist der Betroffene in Hinblick seiner Fähigkeiten und Funktionen eingeschränkt.

¹⁹ Vgl. Artikel: Definition des Begriffs „Behinderung“ in Europa : Eine vergleichende Analyse, Studie der Universität Brunel im Auftrag der Europäischen Kommission – Generaldirektion Beschäftigung und Soziales, Referat E/4, September 2002, S. 105, URL:

<http://www.arbeitundbehinderung.at/downloads/complete_report_de-1.pdf>, 22.1.2012, 13:55 Uhr

²⁰ Vgl. Nagy, Michael; Rückemann, Gustav: Integration behinderter Menschen in den Arbeitsmarkt, Gabler, 2008, S. 390

²¹ Vgl. myhandicap.ch, URL: <<http://www.myhandicap.ch/index.php?id=4708>>, 1.1.2012, 20:55 Uhr

3) Handicap: Die Folge des Schadens ist eine soziale Beeinträchtigung, welche persönliche, familiäre und gesellschaftliche Konsequenzen mit sich bringt.²²

Gemäß österreichischem Recht ist eine Behinderung die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder einer Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist die Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren. Als nicht vorübergehend wird ein Zeitraum von voraussichtlich mehr als sechs Monaten definiert.²³

2.5.1 Individuelles Modell der Behinderung

Dieses Modell beschreibt die Theorie, welche die individuellen Defizite eines Menschen mit Behinderung betrachtet, in Bezug auf die Hauptursache seiner Schwierigkeit, wobei die Behinderung als körperliche Abnormalität gesehen wird. Demnach werden Menschen mit Behinderung nach dieser funktionalen Beeinträchtigung als Invalide klassifiziert. Das individuelle Modell der Behinderung wird heftig vom sozialen Modell der Behinderung kritisiert.²⁴

2.5.2 Soziales Modell der Behinderung

Im Gegensatz zum individuellen Modell von Behinderung besagt dieses Modell, dass die Ursache der Behinderung an der Gesellschaft liegt. Barrieren der Gesellschaft – nicht individuelle Beeinträchtigungen – führen demnach zur Behinderung. Diese Barrieren verhindern die hundertprozentige Teilhabe von Menschen mit Behinderung an der Gesellschaft.²⁵

²² Vgl. ebda

²³ Vgl. BEinstG § 2 Abs. 2

²⁴ Vgl. Giddens; Fleck; Egger de Campo: Soziologie, 3. Auflage, Nausner & Nausner Verlag, S. 314

²⁵ Vgl. Giddens; Fleck; Egger de Campo, a.a.O. S. 315 f.

2.6 Rechtliche Grundlagen

Nachfolgend wird auf die in Österreich geltenden rechtlichen Grundlagen, i.w.F. auf das Behinderteneinstellungsgesetz, die Beschäftigungspflicht, den Begriff „begünstigte Behinderte“, etc. eingegangen.

2.6.1 Behinderteneinstellungsgesetz

Das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. Nr. 22/1970 besteht aus drei wichtigen Teilbereichen:²⁶

1) Beschäftigungspflicht – ab 25 Dienstnehmer ist ein/e begünstigt/e behinderte/r Dienstnehmer/in verpflichtend in Unternehmen einzustellen, ansonsten muss eine Ausgleichstaxe abgeführt werden.

2) Finanzielle Anreize zur Förderungen der Einstellung (Lohnkosten, etc.).

3) Schutzrecht – Schutz vor Diskriminierung begünstigter Behinderter am Arbeitsplatz.²⁷

2.6.2 Beschäftigungspflicht

In Österreich ist es für Betriebe verpflichtend, einen begünstigte/n Behinderte/n (gem. BEinstG § 2) auf je 25 Mitarbeiter einzustellen. Internationale Organisationen sind davon befreit. (gem. 1 Abs. 7 des Bundesgesetzes vom 14. Dezember 1977 über die Einräumung von Privilegien und Immunitäten an internationale Organisationen, BGBl. Nr. 677/1977). Der zweite Absatz besagt, dass der Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales die Pflichtzahl (gem. Abs. 1) unter gewissen Voraussetzungen abändern kann.²⁸

²⁶ Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: Behindertenbericht 2008 : Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderung in Österreich 2008, URL: <http://www.stadt-salzburg.at/pdf/ueber_die_lage_von_menschen_mit_behinderung.pdf>, 2.1.2012, 23:17 Uhr

²⁷ Vgl. ebda

²⁸ Vgl. BEinstG § 1 Abs. 1

2.6.3 Behindertenpolitik

Behindertenpolitik hat das Ziel – über die medizinische Versorgung von Menschen mit Behinderung hinausgehend – Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt, in Schulen und in die Gesellschaft zu integrieren und im Alltag zu unterstützen. Das Ziel dieser Politik ist es, soziale Ausgrenzungen zu vermeiden und vor materieller Armut zu schützen.²⁹

2.7 Grad der Behinderung

Die Prüfung des Grades der Behinderung bzw. der Einstufung als eine begünstigte Person mit Behinderung erfolgt durch ärztliche Sachverständige des Bundessozialamtes – falls noch kein Bescheid bzw. ein Urteil darüber vorliegen sollte. Der Grad der Behinderung wird so weitgehend als möglich durch Einschätzungen (aufgrund bereits vorliegender Befunde, etc.) unter Zugrundlegung der Richtsatzverordnung untersucht.³⁰

Für die Beantragung der Einstufung als „begünstigte Behinderte“ gilt der letzte Bescheid bzw. das letzte Urteil über die Beurteilung des Grades der Behinderung von mindestens 50 Prozent. Die weiteren Voraussetzungen für eine erfolgreiche Beantragung der Zugehörigkeit zu dieser Personengruppe werden nachfolgend erläutert. Die Anträge dazu sind bei den einzelnen Landesstellen einzubringen.

2.8 Begünstigte Menschen mit Behinderung

In den nachfolgenden Unterpunkten wird speziell auf begünstigte Menschen mit Behinderung eingegangen, z.B. wird definiert, welche speziellen Voraussetzungen gelten, um Menschen mit Behinderung zu der Gruppe „begünstigte Behinderte“ zählen zu können.

²⁹ Vgl. Maschke, Michael: Behindertenpolitik in der Europäischen Union, 1. Auflage, VS Verlag für Sozialwissenschaften, S 1

³⁰ Vgl. URL: <<https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/114/Seite.1140000.html>>, 2.1.2012, 14:33 Uhr

2.8.1 Gesetzliche Definition

Laut BEinstG liegt Behinderungsgrad einer begünstigten Person mit Behinderung über 50 Prozent. Dieser Paragraph besagt zudem, dass Österreichische Staatsbürger mit den folgenden gleichgestellt werden:³¹

1. Bürger der EU, Staatsbürger von Vertragsparteien des Abkommens über den EWR, Schweizer Bürger und deren Familienangehörige,
2. Flüchtlinge, denen Asyl gewährt worden ist, solange sie zum dauernden Aufenthalt im Bundesgebiet berechtigt sind,
3. Personen, die über einen Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt – EG“ oder „Daueraufenthalt – Familienangehöriger“ gem. § 45 oder § 48 des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes (NAG), BGBl. I Nr. 100/2005, verfügen,
4. Personen mit einem Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt – EG“ eines anderen Mitgliedsstaates der Europäischen Union, denen eine Niederlassungsbewilligung nach § 49 Abs. 2,3 und 4 NAG erteilt wurde.

2.8.2 Nicht begünstigte Personen mit Behinderung

Nicht begünstigt behinderte Personen laut BEinstG sind Personen, die:³²

- a) sich in einer Schul- bzw. Berufsausbildung befinden
- b) bereits das 65 Lebensjahr überschritten haben und keiner Beschäftigung nachgehen
- c) nach bundes- oder landesgesetzlichen Vorschriften Geldleistungen aufgrund dauerhafter Erwerbsunfähigkeit (dauernder Berufsunfähigkeit) bzw. Ruhegenüsse oder Pensionen aus dem Versicherungsfall des Alters beziehen und nicht in Beschäftigung stehen oder
- d) nicht in einem aufrechten sozialversicherungspflichtigen Dienstverhältnis stehen und infolge des Ausmaßes ihrer Funktionsbeeinträchtigungen zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit auch auf einem geschützten Arbeitsplatz oder in einem integrativen Betrieb (§ 11) nicht fähig sind.

³¹ Vgl. BEinstG § 2 Abs. 1-4

³² Vgl. BEinstG, § 2 Abs. 1-2

Diese Ausschlussbestimmungen gelten nicht für Menschen mit Behinderung, die sich in einem Lehrlingsausbildungsverhältnis befinden, eine Ausbildung zum gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege absolvieren, an einer Hebammenakademie oder einer entsprechenden Fachhochschule ausgebildet werden oder zum Zwecke der vorgeschriebenen Ausbildung für den künftigen, eine abgeschlossene Hochschulausbildung erfordernden Beruf nach Abschluss dieser Hochschulausbildung beschäftigt werden und die Voraussetzungen des Abs. 1 erfüllen.³³

2.8.3 Behindertenvertrauensperson

Diese Person nimmt die Aufgabe der Vertretung der wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen von begünstigt behinderten MitarbeiterInnen in Unternehmen wahr. Wenn in Unternehmen mindestens fünf begünstigte MitarbeiterInnen mit Behinderung tätig sind, so haben diese das Recht aus ihren Reihen eine Behindertenvertrauensperson bzw. einen Stellvertreter auszuwählen. D.h. wahlberechtigt und wählbar sind ausschließlich begünstigte MitarbeiterInnen mit Behinderung.³⁴

2.9 Strategische Managementansätze in Betrieben

Nachfolgend werden zwei Managementansätze beschrieben, zum einen das Disability Management, welches das Ziel hat, die Arbeitsfähigkeit von MitarbeiterInnen konstant zu halten, als auch das Diversity Management, welches es sich zur Aufgabe macht die heterogene Ressourcen eines Unternehmens als einen strategischen Vorteil zu erkennen und als Management Strategie einzusetzen.

³³ Vgl. BEinstG § 2 Abs. 3

³⁴ Vgl. URL: <<http://www.arbeitundbehinderung.at/de/arbeitsusozialrecht/bvp.php>>, 5.1.2012, 12:11 Uhr

2.9.1 Disability Management

Disability Management (DM) ist ein relativ neuartiger Managementbegriff, welcher präventive als auch konstante Aufgaben, um die Arbeitsfähigkeit von Mitarbeitern zu erhalten, beinhaltet. Eine allgemeine Begriffsdefinition ist inexistent. DM ist eine internationale Strategie, welche darauf abzielt, gesundheitliche Risiken am Arbeitsplatz so gering als möglich zu halten, wobei diese Strategie aus präventiven Maßnahmen als auch Konzepten zur Gesundheitsbeibehaltung der Mitarbeitenden in Unternehmen beinhaltet. Des Weiteren werden im DM auch Maßnahmen zur Re-(Integration) von erkrankten bzw. verunfallten ArbeitnehmerInnen eingeschlossen. Integration von Menschen mit Behinderung in Unternehmen ist vor allem ein sehr zentrales Thema des Disability Managements. Die arbeitstechnischen Rahmenbedingungen sind lt. DM so zu gestalten, dass die individuelle Arbeitsfähigkeit erhalten bzw. gesteigert werden kann. Die Ziele des Diversity Managements lassen sich nur durch einen koordinierten Ablauf aller Beteiligten (Arbeitgeber, Mitarbeiter, politisch Angehörige, Versicherungsträger, soziale Dienstleistungsbringer) erreichen.³⁵

2.9.2 Diversity Management

Diversity Management ist ein strategischer Managementansatz, der bewusst und gezielt darauf eingeht, die Vielfalt und Heterogenität von Personen in Unternehmen zu erkennen, zu fördern und einzusetzen. Demnach wird abgezielt, in Organisationen bzw. in deren Umwelten eine Kommunikationsbasis zu entwickeln, welche zum Vorteil aller intern und extern Beteiligten und letztendlich der Organisationen per se ist. Unternehmen werden immer mehr mit dem Thema Vielseitigkeit auf ihrem Aktionsfeld konfrontiert, weshalb man gezielt diese Vielfältigkeit nutzt und ein Diversity Management Programm implementiert. Diese Vielfalt betrifft extern die Absatzmärkte, die Beschaffungsmärkte, sowie die Konsumenten und intern vor allem die Mitarbeiterstruktur. Der Fokus des Diversity Management ist es, diese Unterschiedlichkeiten –

³⁵ Vgl. Wermuth, Esther; Woodtly, Roland: Klärung des Begriffs Disability Management und die Rolle der Sozialen Arbeit : An der Schnittstelle zwischen Ökonomie, Gesundheit und Sozialem. S 1-3, URL: <http://www.avenirsocial.ch/sozialaktuell/sozial_aktuell_6461_6463.pdf>, 2.1.2012, 13:12 Uhr

seien es Individuen, Kulturen, etc. – als eine vorhandene Ressource einzusetzen, um komplex gestaltete organisationale Probleme lösen zu können.³⁶

Stocker beschreibt, dass Unternehmen ökonomische Vorteile generieren können, wenn sie sich der Vielfalt der Beschäftigten – insbesondere im Rahmen des Personalmanagements – bewusst werden.³⁷

Diese Heterogenität ist hervorgerufen durch vielseitige Veränderungen, einerseits durch einen konstanten Wandel der Kundenbedürfnisse, Veränderungen der Beschaffungsmärkte, Veränderungen der Arbeitsmärkte und andererseits durch Veränderungen der Mitarbeiterstruktur.³⁸

Im weiteren Verlauf dieser Arbeit wird gezielt auf Menschen mit Behinderung im Rahmen des Diversity Managements eingegangen.

2.10 Ausgleichstaxfond/Ausgleichstaxe

Der Ausgleichstaxfond wurde eingerichtet, um Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz unterstützen und weiterhelfen zu können. Diese Unterstützung zielt vor allem auf den Bereich der Integration von Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt ab. Der Budgettopf wird verwendet um Arbeits- und Ausbildungsplätze für Menschen mit Behinderung zu schaffen.³⁹

Unternehmen sind – wie bereits im Punkt 2.6.2 erwähnt – verpflichtet, bei einer Anzahl von 25 Dienstnehmer eine/n begünstigte/n behinderte/n Arbeitnehmer/in einzustellen.

³⁶ Vgl. Aretz, Hans Jürgen; Hansen, Katrin: Diversity und Diversity Management in Unternehmen : Eine Analyse aus systemorientierter Sicht, LIT-Verlag, 2002, S. 8

³⁷ Vgl. Stock-Homburg, Ruth: Personalmanagement, 2. Auflage, Gabler, S. 783

³⁸ Vgl. Aretz; Hansen: Diversity und Diversity Management in Unternehmen, a.a.O., S. 8

³⁹ Vgl. URL: <[http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/Ueber_Uns/Der_Ausgleichstaxfonds_\(ATF\)>](http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/Ueber_Uns/Der_Ausgleichstaxfonds_(ATF)>), 10.1.2012, 18:43 Uhr

Falls die einstellungspflichtigen Unternehmen der Beschäftigungspflicht nicht nachkommen, sind diese verpflichtet, eine Ausgleichstaxe an den Staat zu entrichten, was wiederum als Anreiz zur Einstellung von Menschen mit Behinderung gesehen werden kann. Der Fond wird durch diese abgeführten Ausgleichsabgaben gespeist.⁴⁰

Bei Nichterreichung der Beschäftigungspflicht sind Wirtschaftsorganisationen dazu verpflichtet – für jedes abgelaufene Kalenderjahr – eine Ausgleichstaxe in der Höhe von monatlichen € 232,00 (Stand 2012) für jede einzelne Person, die zu beschäftigen gewesen wäre, an den Staat zu entrichten. Dieser Betrag verändert sich nach der Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen.⁴¹

Anzahl der Arbeitnehmer	Ausgleichstaxe 2012 pro Monat	Ausgleichstaxe 2011 pro Monat
0-24	Keine	keine
25 – 99	€ 232,00	€ 226,00
100 – 399	€ 325,00	€ 316,00
400 +	€ 345,00	€ 336,00

Tabelle 3: Höhe der Ausgleichstaxe variierend zur Arbeitnehmeranzahl⁴²

Im Jahr 2010 wurden für diverse Förderungen ca. 86 Millionen Euro aus diesem Budgettopf investiert.⁴³

⁴⁰ Vgl. Österreichisches Bundessozialamt: URL: <http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/UnternehmerInnen/Ausgleichstaxe_und_Praemie>, 2.1.2012, 14:22 Uhr

⁴¹ Vgl. Österreichisches Bundessozialamt, Ausgleichstaxe und Prämie URL: <http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/UnternehmerInnen/Ausgleichstaxe_und_Praemie>, 1.1.2012, 19:37 Uhr

⁴² Eigene Darstellung in Anlehnung an: URL: <<http://www.weka.at/arbeitsrecht/News/Erhoehung-und-Staffelung-der-Ausgleichstaxe-2012>>, 2.1.2012, 14:59 Uhr

⁴³ Vgl. Österreichisches Bundessozialamt URL: <[http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/Ueber_Uns/Der_Ausgleichstaxfonds_\(ATF\)](http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/Ueber_Uns/Der_Ausgleichstaxfonds_(ATF))>, 1.1.2012, 12:40 Uhr

Ausgleichstaxfonds, Behindertenmilliarde - Einnahmen in Mio. EUR

	ESSOSS-Verbuchung ¹⁾	1980	1985	1990	1995	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Ausgleichstaxen	Sozialbeiträge der Arbeitgeber - Tatsächliche Sozialbeiträge - Kapitalgesellschaften	8,28	13,30	33,65	55,81	54,05	82,29	77,78	81,22	83,08	85,56	89,21	91,11
Budget des Bundes	Staatliche Zuweisungen - Allgemeine Steuermittel - Zentralstaat	-	-	-	-	-	74,69	69,71	70,60	77,98	79,93	75,96	72,00
Sonstiges	Sonstige Einnahmen, Sonstige	2,33	3,78	3,56	9,23	9,76	20,33	18,62	36,82	28,37	12,72	31,00	21,91
Insgesamt		10,61	17,08	37,21	65,04	63,81	177,31	166,11	188,64	189,43	178,21	196,17	185,02

¹⁾ Die Finanzierungsquellen (Einnahmen) werden nach den Definitions- und Klassifikationsvorgaben des Europäischen Systems der integrierten Sozialschutzstatistik (ESSOSS) erfasst und verbucht. Ausführliche Informationen dazu sind im ESSOSS-Handbuch, Ausgabe 2008, zu finden, das die geltende Methodik festlegt.

Tabelle 4: Ausgleichstaxfonds, Behindertenmilliarde – Einnahmen⁴⁴

Ausgleichstaxfonds, Behindertenmilliarde - Ausgaben in Mio. EUR

	ESSOSS-Verbuchung ¹⁾	1980	1985	1990	1995	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Förderungsmaßnahmen zur Integration von Behinderten in die Gesellschaft	Funktion Invalidität, Gebrechen: "Sonstige Sachleistungen", ohne Bedürftigkeitsprüfung	7,78	5,09	4,43	5,52	10,35	5,80	16,49	19,55	18,04	21,17	23,09	15,92
Förderungsmaßnahmen zur Integration von Behinderten in den Arbeitsmarkt	Funktion Arbeitslosigkeit: "Sonstige Sachleistungen", ohne Bedürftigkeitsprüfung	1,31	12,14	27,32	45,35	64,75	150,45	147,70	158,19	166,11	190,97	193,31	192,41
Sozialleistungen		9,09	17,23	31,75	50,87	75,10	156,25	164,19	177,74	184,15	212,14	216,40	208,33

¹⁾ Die Leistungen (Ausgaben) werden nach den Definitions- und Klassifikationsvorgaben des Europäischen Systems der integrierten Sozialschutzstatistik (ESSOSS) erfasst und verbucht. Ausführliche Informationen sind im ESSOSS-Handbuch, Ausgabe 2008, zu finden, das die geltende Methodik festlegt.

Tabelle 5: Ausgleichstaxfonds, Behindertenmilliarde – Ausgaben⁴⁵

Die Mittel dieses Fonds werden primär dafür verwendet, begünstigte ArbeitnehmerInnen mit Behinderung besser in Wirtschaftsorganisationen integrieren zu können. In weiterer Folge werden durch diesen Fond Darlehen, bzw. Zuschüsse zur Errichtung und zum Ausbau bestehender integrativer Betrieben gewährt, um nachhaltige Arbeitsplätze für begünstigt behinderte Menschen zu schaffen. Dies betrifft v.a. die besonders dafür vorausgesetzten technischen Einrichtungen bzw. Mittel, die für eine erfolgreiche Integration von begünstigten Menschen in Unternehmen notwendig sind. Auch die Forschung und Information bezüglich der sozialen Angelegenheiten wird aus dem ATF finanziert.⁴⁶

⁴⁴ Eigene Darstellung in Anlehnung an: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz / Statistik Austria, ESSOSS-Datenbank, URL: http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/9/0/7/CH2292/CMS1314870390477/15_ausgleichstaxfonds_behindertenmilliarde.pdf, 15.1.2012, 22:11 Uhr

⁴⁵ Eigene Darstellung in Anlehnung an: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz / Statistik Austria, ESSOSS-Datenbank, URL: http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/9/0/7/CH2292/CMS1314870390477/15_ausgleichstaxfonds_behindertenmilliarde.pdf, 15.1.2012, 22:11 Uhr

⁴⁶ Vgl. § 10a BEinstG

2.11 Institutionen in Österreich

Im Jahr 2010 zählten 94.753 Personen zu der Personengruppe „begünstigte Menschen mit Behinderung“ – davon waren 56.049 Männer und 38.704 Frauen betroffen.⁴⁷

Sie werden vom Bundessozialamt, dem Arbeitsmarktservice und vielzähligen anderen Institutionen besonders unterstützt, da es sich um ein sozialpolitisches Ziel höchster Priorität handelt, Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt einzugliedern.⁴⁸

Nachfolgend werden kurz die wichtigsten Institutionen aufgelistet und ihr Tätigkeitsbereich kurz erläutert.

2.11.1 Österreichisches Arbeitsmarktservice

Das Arbeitsmarktservice (AMS) ist in Österreich das führende Dienstleistungsunternehmen in Hinblick auf Vermittlung von Arbeitskräften und offenen Stellen. Das AMS ist eine Organisation öffentlichen Rechts und trägt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und unter Beteiligung österreichischer Geschäftspartner wesentlich zur Verringerung bzw. Beseitigung von Arbeitslosigkeit in Österreich bei.⁴⁹

Das AMS gliedert sich in eine Bundes-, neun Landes-, und 99 Regionalorganisationen. Auf allen Ebenen wird eng mit den Sozialpartnern (VertreterInnen von Wirtschaftskammer, Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte, Österreichischer Gewerkschaftsbund und Vereinigung der österreichischen Industrie) kooperiert, welche bei der Arbeitsmarktpolitik mitwirken.⁵⁰

⁴⁷ Vgl. URL: <<http://www.arbeitundbehinderung.at/de/news/2011/07/behinderungubeschaeftigung.php>>, 15.1.2012, 23:10 Uhr

⁴⁸ Vgl. URL: <<http://www.arbeitundbehinderung.at/de/statements/partner/index.php>>, 10.1.2012, 18:57 Uhr

⁴⁹ Vgl. Österreichisches Arbeitsmarktservice, URL: <http://www.ams.at/ueber_ams/14155.html>, 7.1.2012, 06:33 Uhr

⁵⁰ Vgl. Österreichisches Arbeitsmarktservice, URL: <http://www.ams.at/ueber_ams/14159.html>, 7.1.2012, 06:42 Uhr

2.11.2 Österreichische Arbeiterkammer

Die Arbeiterkammer (AK) ist eine bundesweite Unterorganisation der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte. Sie kann sich durch ihre Struktur unabhängig von der Regierung und Wirtschaft für ihre Mitglieder einsetzen und agiert ausschließlich (außer in den vom Staat übertragenen Verwaltungsaufgaben) autonom, wobei den Kammern staatliche Aufsicht (Aufsichtsorgan ist Bundesministerium für Soziales, Arbeit und Konsumentenschutz, Abteilung VII/8.) zukommt.⁵¹

In Österreich werden von der Arbeiterkammer die Interessen von mehr als 3,25 Millionen ArbeitnehmerInnen gegenüber Staat und Wirtschaft vertreten. Diese Interessensgebiete sind hauptsächlich Weiterbildung, Qualifizierung, Wiedereingliederung am Arbeitsmarkt, etc. Ferner vertritt die AK die Arbeitnehmer in vielerlei Hinsicht z.B. Arbeits- und Sozialrecht, sowie Verbraucherschutz.⁵²

2.11.3 Wirtschaftskammer

Die Wirtschaftskammer (WKO) ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts, welche die Interessen der österreichischen Wirtschaftstreibenden vertritt und die Tätigkeiten der Landeskammern koordiniert.⁵³

Dem Staat kommt hierbei ebenfalls kein Weisungsrecht, sondern lediglich ein Aufsichtsrecht zu. Das Aufsichtsorgan ist der Bundesminister für Wirtschaft, Familie und Jugend. Die Kammern erfüllen weiter auch Aufgaben, die ihnen durch Gesetz zur Besorgung und Bindung an die Weisung von Verwaltungsorganen übertragen worden sind (übertragener Wirkungsbereich). Sowohl die Wirtschaftskammer Österreich als auch die Kammern in den Ländern gliedern sich in sieben Sparten. Die Hauptaufgabe liegt darin, die Anliegen der Wirtschaft gegenüber den Interessensgruppen (z.B. unselbständige Erwerbstätige, Regierung, etc.) zu kommunizieren und durchzusetzen.⁵⁴

⁵¹ Vgl. URL: <<http://www.arbeiterkammer.at/online/organisation-42632.html>>, 7.1.2012, 7:43 Uhr

⁵² Vgl. URL: <<http://www.arbeiterkammer.at/online/die-ak-ihre-interessenvertretung-42626.html>>, 7.1.2012, 8:15 Uhr

⁵³ Vgl. URL: <<http://portal.wko.at/wk/wirueberuns.wk?ftyp=4>>, 7.1.2012, 8:43 Uhr

⁵⁴ Vgl. WKO: Die Wirtschaftskammern Österreichs, wofür wir stehen, wer wir sind, wie wir arbeiten, URL: <http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=295264&dstid=363>, 7.1.2012, 15:13 Uhr

3 Rechtlicher Schutz von begünstigt behinderten Arbeitskräften in Österreich

In den folgenden Unterpunkten wird auf den rechtlichen Schutz von Menschen mit Benachteiligung, insbesondere jedoch auf die Gruppe der begünstigten Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt eingegangen, wie z.B. den Diskriminierungsschutz als auch den Kündigungsschutz, ebenfalls wird in Bezug auf die betriebliche Praxis auf das Thema Barrierefreiheit eingegangen.

3.1 Das Gleichbehandlungsgesetz

Die ersten gesetzlichen Bestimmungen zur Gleichbehandlung in Österreich traten im Jahre 1979 in Kraft, um Unterschiede bei der Festsetzung des Entgeltes von Mann und Frau zu beseitigen.⁵⁵

In Österreich gibt es seit 1993 ein Gleichbehandlungsgesetz (B-BGB) (BGBl. Nr. 100/1993 i.d.g.F) für den Bundesdienst. Dieses musste durch den EU-Beitritt Österreichs im Jahre 1995⁵⁶ novelliert werden.⁵⁷

Im Bundes Gleichstellungsgesetz (B-GlBG) ist besonders das Verbot der Diskriminierung ausgeführt, welches in der Arbeitswelt Diskriminierung aufgrund der Gleichstellung in Hinblick auf das Geschlecht, die Rasse, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung oder der sexuellen Orientierung strengstens untersagt. Zusätzlich ist anzumerken, dass mit der Beschließung dieses Bundesgesetz das bestehende Gesetz ersetzt worden ist.⁵⁸

Die spezielle Regelung von Diskriminierung in Bezug auf eine Behinderung wurde in einer Novelle zum BEinstG umgesetzt – diese umfasst das Arbeitsrecht, das Dienstrecht des Bundes sowie die übrige Arbeitswelt.⁵⁹

⁵⁵ Vgl. URL: <<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/site/6441/default.aspx>>, 15.1.2012, 23:23 Uhr

⁵⁶ Vgl. URL: <http://europa.eu/about-eu/countries/member-countries/austria/index_de.htm>, 6.1.2012, 10:01 Uhr

⁵⁷ Vgl. Bundeskanzleramt Österreich URL: <<http://bka.gv.at/site/5570/default.aspx>>, 6.1.2012, 9:51 Uhr

⁵⁸ Vgl. B-GlBG §§ 13, 13 a Abs. 1-4

⁵⁹ Vgl. URL:

<http://www.bmask.gv.at/site/Soziales/Menschen_mit_Behinderungen/Gleichstellung/Diskriminierungsverbote_in_der_Arbeitswelt>, 6.1.2012, 10:26 Uhr

Menschen mit Behinderung werden gemäß österreichischem Recht bzw. dem Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) besonders geschützt, um einerseits Diskriminierung aus dem Wege zu schaffen und um andererseits die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Alltagsleben und in der Berufswelt herzustellen, sodass es für sie möglich ist, einer bezahlten Tätigkeit nachzugehen.⁶⁰

3.2 Diskriminierung im Allgemeinen

Es gibt verschiedene Aspekte der Definition von Diskriminierung wobei alle nur teilweise auf diesen vielschichtigen Begriff zutreffen können. Generell kann verallgemeinend gesagt werden, dass eine Diskriminierung vorliegt, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechtes, Alters, ihrer Herkunft, ihrer Rasse, ihrer Religion, ihrer Weltanschauung, ihrer sexuellen Orientierung oder im Bezug auf eine Behinderung benachteiligt wird.⁶¹

3.3 Diskriminierung lt. BEinstG

Nachfolgend werden verschiedene Arten der Diskriminierung veranschaulicht und gesetzestechnisch betrachtet.

3.3.1 Diskriminierung im Sinne von Benachteiligung

Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn Personen mit Behinderung weniger günstige Behandlungen erfahren als jene ohne Behinderung. Das Gesetz besagt weiter, dass Menschen mit Behinderungen gegenüber anderen Personen in keiner Weise in Hinblick auf neutrale Vorschriften, Kriterien bzw. Merkmale, gestalteter Lebensbereiche benachteiligt bzw. unmittelbar diskriminiert werden dürfen. Wenn ein besonderes Merkmal ein Grund für eine Ungleichbehandlung von einem Menschen mit Behinderung ist, so stellt dieses Merkmal im Falle einer vorausgesetzten Rahmenbedingung für die Ausübung einer gewissen Tätigkeit keine Diskriminierung dar.

⁶⁰ Vgl. BGStG § 1

⁶¹ Vgl. Liebscher, Doris; Fritsche, Heike: Antidiskriminierungspädagogik : Konzepte und Methoden für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen, 1. Auflage, VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2010, S. 27

Auch die Anweisung einer Person, einen Menschen mit Behinderung zu diskriminieren, wird ebenfalls als solche gewertet.⁶²

3.3.2 Diskriminierung im Sinne von Belästigung

Im BEinstG wird weiter die Diskriminierung im Sinne von Belästigung gesetzlich verboten. Diese liegt vor, wenn gegen die betroffene Person in Verbindung mit ihrer Behinderung gemeine, unerwünschte, taktlose, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen gesetzt werden, welche ihre Würde erheblich verletzt. Ebenfalls nicht zulässig ist ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes bzw. demütigendes Umfeld, welches gegen die betreffende Person geschaffen wird. Ebenso liegt Diskriminierung vor, sobald der/die DienstgeberIn von Diskriminierung durch Dritte Bescheid weiß und keine Schritte bzw. Maßnahmen – gem. gesetzlicher Bestimmungen, Normen bzw. weiterer Regelungen – in Hinblick auf Abhilfe gegen diese unternimmt.⁶³

3.3.3 Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt gem. BEinstG

Diskriminierung von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt ist im BEinstG definiert. ArbeitnehmerInnen mit Behinderung sind demnach im Rahmen des Arbeitsverhältnisses (Anbahnung, Begründung, Beendigung) sowie in der Ausübung ihrer Tätigkeit besonders davor geschützt⁶⁴, insbesondere bei:⁶⁵

- a) Begründung von Arbeitsverhältnissen (Bewerbungen/Aufnahmen)
- b) Festlegungen der Bezahlung
- c) Gewährungen von freiwilligen Sozialleistungen durch ArbeitgeberInnen
- d) Aus- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen
- e) Beruflicher Weiterentwicklung
- f) Beendigungen von Dienstverhältnissen
- g) Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, berufliche Weiterbildung und Umschulung (Außerhalb eines bestehenden Dienstverhältnisses)

⁶² Vgl. BEinstG § 7c Abs. 1 – 7

⁶³ Vgl. BEinstG § 7d Abs. 1 – 3

⁶⁴ Vgl. Amtshelfer Österreich, URL:

<<https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/124/Seite.1240100.html>>, 3.1.2012, 21:12 Uhr

⁶⁵ Vgl. Amtshelfer Österreich, URL:

<<https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/124/Seite.1240100.html>>, 3.1.2012, 21:50 Uhr

- h) Leistungsbeanspruchung von Interessensvertretungen
- i) Selbständiger Erwerbstätigkeit (Zugangsbedingungen)⁶⁶

Festzuhalten ist, dass nicht nur Menschen mit Behinderung durch das Diskriminierungsverbot geschützt werden, sondern auch ebenfalls ihnen nahestehende Personen, wie Angehörige. Belästigungen werden ebenso als Diskriminierungen gewertet. Mittelbare Diskriminierungen können bereits vorliegen, wenn Barrieren sich benachteiligend auf Menschen mit Behinderung auswirken. Zusätzlich tragen ArbeitgeberInnen die Pflicht, Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung ihres Berufes, Aufstiegschancen und das Recht auf Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu gewähren. Der im BEinstG bestimmte Diskriminierungsschutz gilt im Bereich der Bundeskompetenz, was heißt, dass auf Landesebene eigene Gesetze hierfür gelten, was insbesondere auf Landesbedienstete zutrifft. Zur Durchsetzung des Rechts besteht die Möglichkeit auf eine Schadensersatzklage bzw. auf die Beseitigung des diskriminierenden Gegenstandes. Ebenfalls besteht die Möglichkeit einer gerichtlichen Anfechtung bei einer diskriminierenden Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Dem gegenüber anzumerken gilt, dass vor einer Klage ein Schlichtungsverfahren beim Bundessozialamt forciert wird, um langwierige Prozessverläufe und –kosten zu reduzieren bzw. die außergerichtliche Einigung zu fördern.⁶⁷

⁶⁶ Vgl. Amtshelfer Österreich, URL:

<<https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/124/Seite.1240100.html>>, 3.1.2012, 21:50 Uhr

⁶⁷ Vgl. Amtshelfer, Österreich, URL:

<<https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/124/Seite.1240100.html>>, 4.1.2012, 08:00 Uhr

3.4 Kündigungsschutz von begünstigten Menschen mit Behinderung

Der spezielle Kündigungsschutz wurde mit 1. Jänner 2011⁶⁸ neu gestaltet und gilt erst nach einer gewissen Dauer des Dienstverhältnisses.

In Hinblick auf Kündigungen müssen ArbeitgeberInnen vielerlei Vorschriften und Regelungen gem. BEinstG beachten, was für viele ArbeitgeberInnen eine Art der „Abschreckung“ darstellt, begünstigte Menschen mit Behinderung im Unternehmen einzustellen.

Dieser spezielle Kündigungsschutz hat die Absicht, dass begünstigt behinderte ArbeitnehmerInnen nicht in sozial ungerechtfertigter Weise gekündigt werden.⁶⁹

Von diesen neuen Regelungen nicht betroffen sind Arbeitsverhältnisse, die bis 31.12.2010 abgeschlossen wurden – hier ist der Kündigungsschutz nach dem Ablauf von sechs Monaten wirksam. Ab dem Jahr 2011 eingestellte begünstigte ArbeitnehmerInnen mit Behinderung können binnen der ersten vier Jahre wie gewöhnliche ArbeitnehmerInnen gekündigt werden.⁷⁰

Gem. BEinstG können DienstgeberInnen Arbeitsverhältnisse von begünstigten behinderten ArbeitnehmerInnen nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von vier Wochen (sofern nicht länger) beenden. Während des ersten Probemonats kann das Dienstverhältnis jederzeit von beiden Seiten gelöst werden.⁷¹

Bei einer einvernehmlichen Beendigung des Dienstverhältnisses, sowie beim Auslaufen eines befristeten Dienstverhältnisses, als auch bei einer berechtigten fristlosen Kündigung durch DienstgeberInnen, gilt das Regulativ des besonderen Kündigungsschutzes nicht!⁷²

⁶⁸ Vgl. URL: <<http://www.wirtschaftsblatt.at/home/service/steuertipps/kuendigungsschutz-fuer-behinderte-gelockert-ausgleichstaxe-erhoeht-461398/index.do>>, 6.1.2012, 17:49 Uhr

⁶⁹ Vgl. URL: <<http://www.arbeiterkammer.at/online/kuendigungsschutz-22931.html>>, 4.1.2012, 22:38 Uhr

⁷⁰ Vgl. URL: <<http://www.arbeitundbehinderung.at/de/arbeitsusozialrecht/kuendigungsschutz.php>>, 4.1.2012, 23:20 Uhr

⁷¹ Vgl. BEinstG § 8 Abs. 1

⁷² Vgl. URL: <<http://www.arbeitundbehinderung.at/de/arbeitsusozialrecht/kuendigungsschutz.php>>, 4.1.2012, 23:48 Uhr

Im Falle der Absicht der ArbeitgeberInnen begünstigte DienstnehmerInnen mit Behinderung zu kündigen, bedarf es der Zustimmung des Behindertenausschusses. Diese ist ebenso notwendig, wenn gewisse Änderungen durchgeführt werden, die sich auf den begünstigt behinderten Mitarbeiter nachteilig auswirken wie beispielsweise eine zugunsten von MitarbeiterInnen benachteiligende Versetzung.⁷³

Die Aussprache der Kündigung ist nur bei gegebener Zustimmung durch den Behindertenausschuss (BEinstG § 12 = Gremium aus VertreterInnen der Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberverbände und der Behindertenorganisationen, das über die Erteilung der Zustimmung zu beabsichtigenden Kündigungen von MitarbeiterInnen mit Behinderung entscheidet⁷⁴) gültig, d.h. ausschließlich nach dessen Anhörung, der Anhörung des Betriebsrates, der Anhörung der Behindertenvertrauensperson oder der Information der Personalvertretung im Sinne des Bundespersonalvertretungsgesetzes bzw. der landestypischen Vorschriften. Alle Kündigungen ohne die vorherige Zustimmung des Behindertenausschusses sind rechtsunwirksam, es sei denn dass eine Zustimmung unter speziellen Voraussetzungen in Ausnahmefällen im Nachhinein erfolgt.⁷⁵

Des Weiteren ist bei folgenden Gründen ist eine zustimmungsfreie Kündigung nicht möglich:⁷⁶

- a) Falls während eines Arbeitsverhältnisses aufgrund eines Arbeitsunfalles die Behinderteneigenschaft festgestellt wird oder ein Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Unternehmens erfolgt ist.
- b) Falls der Behindertenstatus des ab 1.1.2011 eingestellten Arbeitnehmers nach den ersten sechs Monaten und Ablauf der vier Jahre festgestellt wird (unabhängig von der Verursachung).

⁷³ Vgl. URL:

<http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=424959&dstid=0&titel=Begünstigte%2Cbehindert e%2CArbeitnehmer%3A%2CArbeitgeberkündigung>, 15.1.2012, 13:52 Uhr

⁷⁴ Vgl. URL: <<http://www.arbeitundbehinderung.at/de/arbeitssozialrecht/kuendigungsschutz.php>>, 4.1.2012, 21:35 Uhr

⁷⁵ Vgl. BEinstG § 8

⁷⁶ Vgl. Wirtschaftskammer Österreich, URL:

<http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=424959&dstid=0&titel=Begünstigte%2Cbehindert e%2CArbeitnehmer%3A%2CArbeitgeberkündigung>, 6.1.2012, 17:59 Uhr

In folgenden Ausnahmefällen wird DienstgeberInnen die Fortsetzung dann nicht zugemutet werden können:⁷⁷

a) Wenn der Arbeitsplatz des begünstigten behinderten Mitarbeiters entfällt und keine andere geeignete Stelle verfügbar ist (ArbeitgeberInnen haben die Pflicht Tätigkeiten, deren Ausübung dem/der begünstigten MitarbeiterIn schaden könnte zu melden, egal ob der jeweilige Mitarbeiter/die jeweilige Mitarbeiterin dazu bereit ist diese Tätigkeit dennoch auszuführen.)

b) Bei Unfähigkeit zur Arbeit des begünstigten behinderten Mitarbeiters (Der/die ArbeitgeberIn muss beweisen, dass trotz der Zustimmung diese Tätigkeit auszuführen, diese der betroffenen Person schaden würde.)

c) Falls die vereinbarten Pflichten des begünstigten Behinderten im Rahmen des Dienstverhältnisses stark verletzt werden.

Bei eigener Kündigung durch den Dienstnehmer muss der Behindertenausschuss die besondere Schutzwürdigkeit des Arbeitnehmers berücksichtigen und gegebenenfalls nach BEinstG § 6 prüfen, ob diesem eine Kündigung zumutbar ist.⁷⁸

3.4.1 Entgeltschutz

Zusätzlich zum arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, welcher besagt, dass gleicher Lohn für gleiche Arbeit vergütet werden muss, darf ein begünstigt behinderter Mitarbeiter nicht aus dem Grunde der Behinderung geringer entlohnt werden, was rechtlich als Diskriminierung zu betrachten wäre.⁷⁹

⁷⁷ Vgl. BEinstG § 8 Abs. 4

⁷⁸ Vgl. BEinstG § 8 Abs. 3

⁷⁹ Vgl. BEinstG § 7

3.4.2 Zusatzurlaub

Für begünstigte ArbeitnehmerInnen mit Behinderung gibt es – falls dies im Kollektivvertrag vereinbart worden ist, bzw. wenn dies in der Betriebsvereinbarung bestimmt ist oder Teil des Dienstrechtes⁸⁰ ist – die Möglichkeit des Anspruches auf Zusatzurlaub.⁸¹

4 Menschen mit Behinderung in Unternehmen

Dieser Abschnitt visualisiert einerseits die positiven Aspekte in Bezug auf die Rekrutierung von Menschen mit Behinderung in Betriebe und andererseits zu bewältigende Barrieren und Herausforderungen, die von Unternehmen dahingehend überwunden werden müssen.

4.1 Integrative Betriebe

Für Menschen mit Behinderung gestaltet es sich häufig sehr mühevoll und problematisch eine geeignete Arbeitsstelle am Arbeitsmarkt zu finden. Um speziell dieser Problematik entgegenzuwirken, gibt es integrative Betriebe.

Der Gesetzgeber definiert integrative Betriebe folgendermaßen: „Integrative Betriebe im Sinne dieses Bundesgesetzes sind die von Gebietskörperschaften, Körperschaften des öffentlichen Rechtes, von Trägern der freien Wohlfahrtspflege oder sonstigen Rechtspersonen (Rechtsträgern) geführten Einrichtungen zur Beschäftigung begünstigter Behinderter, die wegen der Art und Schwere der Behinderung noch nicht oder nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, bei denen aber eine wirtschaftlich verwertbare Mindestleistungsfähigkeit vorliegt.“⁸²

⁸⁰ Vgl. Unternehmensservice-Portal, URL:

<https://www.usp.gv.at/Portal.Node/usp/public/content/mitarbeiter/arbeit_und_behinderung/beguenstigte_behinderte_menschen/1280.html>, 5.1.2012, 22:25 Uhr

⁸¹ Vgl. URL: <<http://www.arbeiterkammer.com/online/beguenstigte-behinderte-menschen-22922.html>>, 5.1.2012, 22:19 Uhr

⁸² BEinstG § 11 Abs. 1

Integrative Betriebe sind Sozialbetriebe und bieten demnach Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung, die aufgrund ihrer Einschränkung nicht in der Lage sind am freien Arbeitsmarkt tätig zu sein, aber ein gewisses Leistungspotential erkennen lassen. Diese Betriebe sind häufig industriell ausgerichtet und z.B. in Branchen wie Holz-, Metall-, und Kunststoffverarbeitung angesiedelt. Die Aufnahme von Mitarbeitern mit Behinderung erfolgt nach der Anhörung eines Sachverständigenteams.⁸³

Staatliche Förderungen kompensieren die geringere Produktivität der Arbeitsleistung der MitarbeiterInnen mit Behinderung. Ein wichtiges Ziel dahingehend ist die Qualifizierung von Menschen mit Handicap, um ihnen zu ermöglichen auf dem freien Arbeitsmarkt eine Arbeitsstelle zu bekommen. Betriebe der Privatwirtschaft können – in puncto Umgang von Menschen mit Behinderung – Informationen bei integrativen Betrieben einholen. MitarbeiterInnen mit speziellen Bedürfnissen haben in integrativen Betrieben die gleiche Stellung wie MitarbeiterInnen im herkömmlichen Sinne und werden kollektivvertraglich entlohnt.⁸⁴

4.2 Positive Aspekte

In den nachfolgenden Unterpunkten werden positive Aspekte betreffend der Einstellung von Menschen mit Behinderung in Betrieben aufgezeigt.

Die Kriterien welche für Unternehmen für die Aufnahme von Menschen mit Behinderungen sprechen, sind sehr unterschiedlich – zum einen besitzen Unternehmen das Gefühl von sozialer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft (Corporate Social Responsibility), zum anderen werden auch wirtschaftliche Aspekte berücksichtigt wie z.B. individuelle Fähigkeiten einzelner Persönlichkeiten, Mitarbeitervielseitigkeit (Diversity) oder Subventionen, wobei festzustellen ist, dass die Rekrutierung von Menschen mit Behinderung sehr polymotiviert ist.⁸⁵

⁸³ Vgl. URL: <<https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/124/Seite.1240600.html>>, 8.1.2012, 9:53 Uhr

⁸⁴ Vgl. URL: <http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/UnternehmerInnen/Integrative_Betriebe>, 8.1.2012, 10:00 Uhr

⁸⁵ Vgl. Püringer, Judith: Arbeitsassistentz in der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung : Sicht der Unternehmen in Vorarlberg, S. 22, URL: <http://cocean.creato.at/cms//mediadb/179_125.pdf>, 8.1.2012, 10:22 Uhr

4.2.1 Subventionsansprüche

Für Unternehmen, die MitarbeiterInnen mit Behinderung in Dienst berufen gibt es Fördermöglichkeiten vom Bundessozialamt. Voraussetzung für einige Förderungen ist ein Feststellungsbescheid über die Behinderung. Bei Neueinstellungen können Unternehmen eine *Integrationsbeihilfe* (Zuschuss zu Lohn- und Ausbildungskosten) vor Beginn des Arbeitsverhältnisses bzw. bis drei Monate nach der Einstellung beantragen. Ein weiterer Förderzuschuss ist die *Entgeltbeihilfe* welche die Leistungseinschränkungen des Mitarbeiters kompensieren soll – diese können Unternehmen lediglich bei der Einstellung von *begünstigten Arbeitnehmern mit Behinderung* erlangen. Im Falle einer glaubwürdigen und nachweisbaren Gefährdung des Arbeitsplatzes von begünstigten behinderten MitarbeiterInnen kann der Unternehmung ein *Zuschuss zu den Lohn- bzw. Ausbildungskosten* für maximal drei Jahre gewährt werden (*Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe*). Für die Schaffung von neuen, geeigneten Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung können ArbeitgeberInnen ebenso eine Förderung (*Arbeitsplatzförderungsbeihilfe*) beantragen. Diese wird ausschließlich gewährt, wenn das Beschäftigungsverhältnis ohne diesen neu zu schaffenden Arbeitsplatz enden würde, wobei die Anträge hierfür vor Realisierung des Vorhabens einzureichen sind.⁸⁶

4.2.2 Vorteile aus Sicht des Personalmarketings

Um in Zeiten der Technologie geeignetes Personal zu rekrutieren, ist es sehr wichtig sich eines Denk- und Handlungskonzept zu bedienen, das sich an den Erwartungen und Zielsetzungen der ArbeitnehmerInnen orientiert – dies ist der Zuständigkeitsbereich des Personalmarketings. Der Grundgedanke des Personalmarketings ist für Mitarbeiter einerseits ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und andererseits um sie zu motivieren, dem Unternehmen weiterhin ihre ganze Arbeitsleistung zu Verfügung zu stellen. Aus diesem Grund kann man das Personalmarketing auch als ein operatives Instrument sehen, welches dazu dient das Unternehmen am Arbeitsplatz als einen attraktiven Dienstgeber zu positionieren.⁸⁷

⁸⁶ Vgl. URL: <<http://ams.brz.gv.at/arbeitsundbehinderung/data/13.html#id51>>, 7.1.2012, 18:14 Uhr

⁸⁷ Vgl. Hentze, Joachim; Kammel, Andreas: Personalwirtschaftslehre 1, 7. Auflage, Bern/Stuttgart/Wien, Verlag Paul Haupt, S. 241

Besonders wichtig in Konnex Personalmarketing zu erwähnen ist, dass sich nicht nur die Personalabteilung mit dem Personalmarketing auseinandersetzt, sondern alle Mitarbeiter, die gemäß ihrer funktionalen Tätigkeit Personalverantwortung tragen bzw. die Unternehmung nach außen hin repräsentieren.⁸⁸

Unternehmen, die sich öffentlich zur Einstellung von Menschen mit Behinderung bekennen, können daraus in vielerlei Hinsicht profitieren. Personalmarketingtechnisch bedeutet, dass durch „Diversity“ bzw. durch „Diversity-Marketing“ vielsichtige Kundengruppen angesprochen bzw. Neukunden dadurch gewonnen werden können. Die vielsichtige und unterschiedliche Belegschaft ist aufgrund von getätigten Erfahrungen viel besser in der Lage auf vielseitige Kundenwünsche bzw. -bedürfnisse einzugehen. Ein ebenfalls positiver Aspekt ist, dass die Vielseitigkeit auch in der Öffentlichkeitsarbeit eingesetzt werden kann – v.a. um Kunden anzusprechen, deren Kaufverhalten an entsprechende Aspekte angeknüpft ist.⁸⁹

4.2.3 Soziale Kompetenz

Ein häufig zu bewältigendes Problem ist, dass Menschen mit Behinderung im Vergleich zu Menschen ohne Behinderung nicht ernst genommen werden – dies basiert vor allem auf Vorurteile.⁹⁰

Arbeit bedeutet für Menschen mit Behinderung ein selbstbestimmtes Leben zu führen und eine neue Art von Lebenserfüllung zu haben.⁹¹

Durch Arbeit können ArbeitnehmerInnen mit Handicap ihr Leistungspotential intensivieren und zusätzlich wichtige Fähigkeiten erlernen, z.B. Teamfähigkeit, Selbsteinschätzung, Verantwortungsbewusstsein, Rücksichtnahme, Toleranz, etc.

Einerseits kann die Aufnahme eines Kollegen mit speziellen Bedürfnissen anfangs mit Fragen, Unsicherheiten und Ängsten bei der vorhandenen Belegschaft verbunden

⁸⁸ Vgl. Hentze; Kammel, a.a.O., S. 242

⁸⁹ Vgl. Krell, Gertrude: Personelle Vielfalt in Unternehmen : Fehlzeiten-Report, Berlin - Heidelberg, Springer, 2010, S. 8

⁹⁰ Vgl. URL: <<http://bidok.uibk.ac.at/library/imp-44-07-presslauer-integration.html>>, 7.1.2012, 13:57 Uhr

⁹¹ Vgl. URL: <http://www.arbeitundbehinderung.at/de/chancen_nutzen/bedeutungvonarbeit.php>, 7.1.2012, 14:30 Uhr

sein, andererseits kann diese Aufnahme positive Nebeneffekte hervorrufen wie z.B. die Nutzung von Vielfältigkeit in Unternehmen.⁹²

Die Einstellung von Mitarbeitern mit Behinderung kann aus diesem Grund positive Beiträge zur Ausweitung der sozialen Kompetenz der vorhandenen Belegschaft involvieren. Ein besonderes Beispiel der Erhöhung der sozialen Kompetenz wird anschließend gezeigt.⁹³

Um die soziale Kompetenz von Mitarbeitern zu fördern bzw. zu intensivieren gibt es sehr interessante Projekte. Als ein sehr gutes Praxisbeispiel kann man hierbei erwähnen, dass die Firma Valeo Auto-Elektrik Wischer und Motoren GmbH, Bietigheim-Bissingen – angeregt durch die Initiative „Soziales Lernen“ – auszubildende Mitarbeiter im dritten Ausbildungsjahr für ein Monat in Werkstätten für Behinderte eingesetzt haben, um deren soziale Handlungskompetenz zu erweitern. Diese betreuten in den Werkstätten Mitarbeiter mit speziellen Bedürfnissen und setzen in den Betrieben ihr erlerntes Know-how ein. Durch diesen besonderen Einsatz werden Vorurteile und Berührungsängste abgebaut und die soziale Kompetenz des Auszubildenden nachhaltig gefördert.⁹⁴

In Bezug auf die Aufnahme bzw. Integration im Unternehmen kann aus dem eigenen Pool ein Coach ernannt werden, der sich dieses Themengebiet zu seiner Aufgabe macht. Falls dies nicht möglich ist, gibt es so genannte externe Integrationsfachdienste, welche engagiert werden können, um Mitarbeiter und Vorgesetzte in Unternehmen gezielt in Hinblick auf diese Thematik aufzuklären, um „Anfangsbarrieren“ wie Ängste und Unsicherheiten zu beseitigen.⁹⁵

⁹² Vgl. URL:

<http://www.talentplus.de/arbeitgeber/neueinstellung/Fachkraefte/Rund_um_Einstellung/Was_kann_sich_noch_aendern/Umgang_mit_Kollegen/index.html>, 8.1.2012, 14:30 Uhr

⁹³ Vgl. URL: <<http://arbeitsgeber.monster.at/hr/personal-tipps/personalmanagement/arbeitsrecht/behinderte-anstellen-81849.aspx>>, 8.1.2012, 15:15 Uhr

⁹⁴ Vgl. Habisch, André: Corporate Citizenship : Gesellschaftliches Engagement von Unternehmen in Deutschland, Springer Heidelberg-Berlin, 2003, S. 130

⁹⁵ Vgl. URL:

<http://www.talentplus.de/arbeitgeber/neueinstellung/Fachkraefte/Rund_um_Einstellung/Was_kann_sich_noch_aendern/Umgang_mit_Kollegen/index.html>, 8.1.2012, 14:30 Uhr

4.3 Zu bewältigende Herausforderungen

Den positiven Aspekten gegenüber sind für Wirtschaftsbetriebe – in Hinblick auf die Einstellung von (begünstigten) Menschen mit besonderen Bedürfnissen – viele Faktoren zu beachten, die teilweise abschreckend für diese sein können.

Besondere negative Vorurteile sind:

- a) Ausfalls- und Fehlzeiten
- b) Mehr oder weniger eingeschränkte Leistungsfähigkeit
- c) Striktes Regulativ betreffend Kündigungsschutz (nahezu unmöglich)
- d) Mangelnde Flexibilität bzw. Anpassungsfähigkeit in Bezug auf Unsicherheiten⁹⁶

An dieser Stelle ist anzumerken, dass viele der aufgelisteten negativen Aspekte auf Informationsdefiziten basieren und die daraus resultierenden Abschreckungen und Vorurteile durch das Einholen von Informationen bei Informationsstellen z.B. Bundesamt für Soziales, Wirtschaftskammer, Arbeiterkammer, etc. weitgehend abgeschwächt werden können.

Ebenfalls ein zu bewältigendes Hindernis für Unternehmen – betreffend die Aufnahme von Menschen mit Behinderung – sind Barrieren.

Barrieren – in Bezug auf Arbeit und Menschen mit Behinderung – haben den Effekt, dass hiervon betroffene ArbeitnehmerInnen ihre Leistungen aufgrund von Hindernissen nur beschränkt oder gar nicht erbringen können. In der Praxis werden die Begriffe „Barriere“ und „Eignung“ oft vermischt. Das Eignungspotential von MitarbeiterInnen mit Handicap muss vorhanden sein, um die in Zusammenhang mit der Stelle erforderlichen Tätigkeiten verrichten zu können, was eine dementsprechende Ausbildung voraussetzt.⁹⁷

⁹⁶ Vgl. Püringer, Judith: Arbeitsassistentz in der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung : Sicht der Unternehmen in Vorarlberg, S. 23, URL: < http://cocean.creato.at/cms//mediadb/179_125.pdf>, 8.1.2012, 15:30 Uhr

⁹⁷ Vgl. Milbradt; Paierl; Saurug; Seiler: Behindert ist, wer behindert wird : Barrierefreiheit von Menschen mit Behinderung in der Steiermark, S. 9 URL: <http://www.ifa-steiermark.at/relaunch/upload/Barrierefreiheit_Endbericht.pdf>, 15.1.2012, 10:22 Uhr

4.3.1 Barrieren

Barrieren sind gegenständliche Faktoren in der Umwelt von Personen, die durch ihr Vorhandensein die Fähigkeiten und Eignungen dieser einschränken und sie behindern. Diese umfassen v.a. Aspekte wie Unzugänglichkeit der materiellen Umwelt, mangelnde Verfügbarkeit relevanter Hilfstechnologien, etc. Die Existenz dieser genannten Faktoren verhindert, dass Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen in gewisse Lebensbereiche einbezogen werden.⁹⁸

4.3.2 Barrierefreiheit

Barrierefreiheit in Bezug auf Gebäude, Unternehmen, Arbeitsplätze, öffentliche Einrichtungen, öffentliche Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Informationsverarbeitungssysteme, akustische als auch visuelle Informationsdatenquellen, Kommunikationseinrichtungen, etc. liegt vor, wenn diese für Menschen mit Behinderung ohne besondere Unterstützung zugänglich sind.⁹⁹

4.3.3 Anforderungen an Betriebe in Bezug auf Barrierefreiheit

Betriebe, die ArbeitnehmerInnen mit einer Behinderung aufnehmen, müssen gewisse Vorbedingungen erfüllen, um diese aufnehmen zu können. Der Arbeitsplatz von MitarbeiterInnen mit Behinderung muss in erster Linie barrierefrei gestaltet und für diese problemlos zugänglich sein, um MitarbeiterInnen mit Behinderung und MitarbeiterInnen ohne Behinderung gleichzustellen und somit allen Angestellten die gleichen Arbeitsplatzbedingungen zu gewähren. In Unternehmen muss man bei Menschen mit körperlicher Behinderung speziell auf deren Platzbedürfnisse bzw. auf deren Bewegungsfreiheit Rücksicht nehmen, ebenfalls auf die Greiffähigkeit des Menschen in Bezug auf Einrichtungen.

⁹⁸ Vgl. Milbradt; Paierl; Saurug; Seiler: Behindert ist, wer behindert wird : Barrierefreiheit von Menschen mit Behinderung in der Steiermark, S. 9 URL: <http://www.ifa-steiermark.at/relaunch/upload/Barrierefreiheit_Endbericht.pdf>, 15.1.2012, 10:32 Uhr

⁹⁹ Vgl. Milbradt; Paierl; Saurug; Seiler: Behindert ist, wer behindert wird : Barrierefreiheit von Menschen mit Behinderung in der Steiermark, S. 9 URL: <http://www.ifa-steiermark.at/relaunch/upload/Barrierefreiheit_Endbericht.pdf>, 15.1.2012, 10:48 Uhr

Als eine Richtlinie gilt hierfür die ÖNORM 1600B¹⁰⁰, welche Planungsgrundsätze für barrierefreies Bauen beinhaltet – speziell für Organisationen z.B. für den Eingangsbereich, Rampen, Türen, etc.¹⁰¹

In Bezug auf diese geltenden Normen ist zu erwähnen, dass jeder Mensch individuelle Bedürfnisse hat und diese lediglich Mindestanforderungen darstellen. Grundsätzlich haben Normen einen empfehlenden Charakter, als bis sie in Bauordnungen der Bundesländer aufgenommen werden – dann sind sie gesetzlich verpflichtend umzusetzen.¹⁰²

Die nachfolgende grafische Darstellung visualisiert als Exempel bautechnische Mindestanforderungen für Menschen mit Behinderung, die auf einen Rollstuhl angewiesen sind.

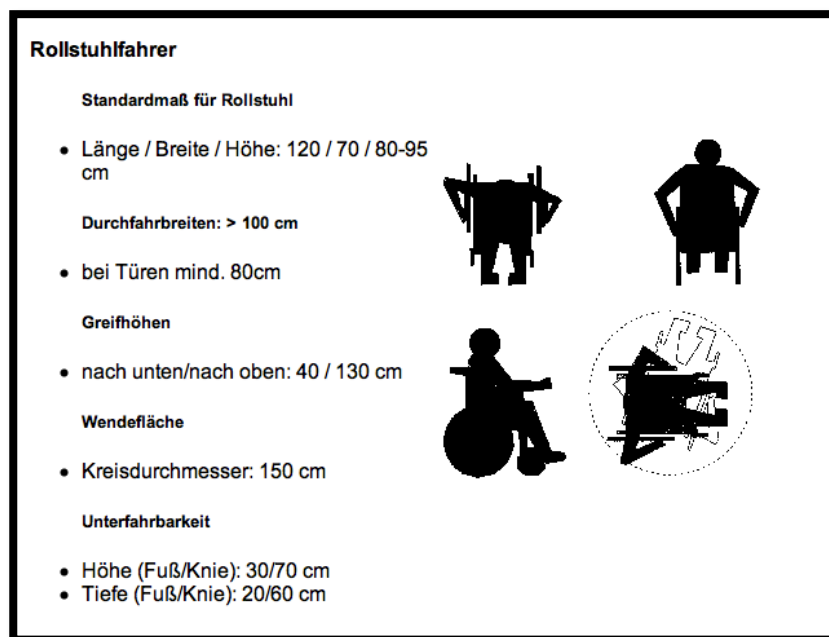


Abbildung 3: Bauliche Mindestanforderungen für Rollstuhlfahrer¹⁰³

¹⁰⁰ Vgl. URL: <<https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/127/Seite.1270100.html#B1600>>, 9.1.2012, 11:22 Uhr

¹⁰¹ Vgl. URL: <<https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/127/Seite.1270100.html#B1600>>, 9.1.2012, 11:32 Uhr

¹⁰² Vgl. URL: <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/127/Seite.1270100.html#B1600>, 9.1.2012, 12:05 Uhr

¹⁰³ Grafik nach: URL: <<http://info.tuwien.ac.at/uniability/b1600.htm>>, 15.1.2012, 13:52 Uhr

Darüber hinausgehende und konkretere Regulative finden sich in den einzelnen Gesetzen wie z.B. im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) etc. Beispielsweise wird im ASchG die Begehung, die sicherheitstechnische und die medizinische Betreuung von Personen in Betrieben angeführt, als auch die Gestaltung von Arbeitsplätzen für ArbeitnehmerInnen mit Behinderung.

Öffentliche Einrichtungen bzw. Unternehmen, die Menschen mit Behinderung einstellen, sind auf jeden Fall behindertengerecht zu gestalten, was insbesondere für die Ausgänge, die Verkehrswege, die Türen und Tore als auch für die sanitären Einrichtungen gilt, die von Personen mit Behinderung benutzt werden.¹⁰⁴

4.3.4 Vorurteile und Berührungsängste

Eine weitere Barriere in Hinblick auf die Aufnahme bzw. Integration von Menschen mit Behinderung in Unternehmen sind Vorurteile und Berührungsängste. Die meisten Vorurteile von ArbeitgeberInnen – basierend auf Informationsdefiziten – beziehen sich auf die Leistungsfähigkeit von Mitarbeitern mit Behinderung. Aufklärung bei ArbeitgeberInnen, Führungskräften und MitarbeiterInnen und darauffolgende Förderungen von Arbeitskräften mit Behinderung verstärken erfahrungsgemäß deren Leistungspotential. Unternehmen haben basierend auf verschiedene Faktoren unterschiedliche Zugänge zum Thema „Behinderung“ – z.B. durch geschichtliche bzw. kulturelle Einflüsse, erlebte Erfahrungen, usw. Abhängig von der Unternehmensgröße gibt es diesbezüglich verschiedene Ansätze zur Problemlösung. Zugleich stellt die mensch- und betriebsgerechte Bearbeitung dieser Problemstellung eine undenkbar beträchtliche Herausforderung für Unternehmen dar.¹⁰⁵

An dieser Stelle ist anzumerken, dass es für Unternehmen Fördermöglichkeiten gibt, um geringere Leistungsfähigkeiten von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung auszugleichen.

In der Vergangenheit hat sich oftmals gezeigt, dass das Beibehalten bzw. ein geringer Verlust der Leistungsfähigkeit beim Erlangen einer (schweren) Behinderung von be-

¹⁰⁴ Vgl. ASchG § 21 Abs. 5

¹⁰⁵ Vgl. URL: <http://www.arbeitundbehinderung.at/de/chancen_nutzen/bedeutungvonarbeit.php>, 9.1.2012, 15:00 Uhr

stehenden MitarbeiterInnen (Insidern) die Vorurteile von der Unternehmerschaft gegen „Outsidern“ mit Behinderung nicht beseitigt.¹⁰⁶

Viele Berührungsängste sind darauf basierend, dass Menschen selten bis nie mit Behinderung zu tun hatten, nicht im Umgang von Menschen mit Behinderung vertraut sind und sich – aufgrund ihres Unwissens und ihrer Unsicherheit – bemühen müssen, Zugang zu finden bzw. Kontakt herzustellen.

4.3.5 Arbeitsausfälle

Ein weiterer negativer Aspekt der gegen die Aufnahme von Menschen mit Behinderung spricht sind Arbeitsausfälle – hervorgerufen durch Krankenstände bzw. Kuren. Diese wirken sich negativ auf die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens aus. Kurzfristig müssen Fehlzeiten durch temporäre Überstunden anderer Mitarbeitern kompensiert werden und stellen für diese eine zusätzliche Belastung dar. Ebenfalls negative Auswirkungen können Fehlzeiten insbesondere auf die Integration von Menschen mit Behinderung haben – hervorgerufen durch mögliche Unruhen bzw. Intrigen vom Kollegium.¹⁰⁷

5 Aufnahme von begünstigten Menschen mit Behinderung

Themengebiet dieses Kapitels ist die Aufnahme von Personal mit Behinderung in Unternehmen – wo es darum geht, welche Vorbereitungen unternehmensintern zu treffen sind, um Menschen mit Behinderung erfolgreich rekrutieren zu können.

5.1 Informationsbeschaffung

Von enormer Wichtigkeit ist, dass sich Unternehmen umfassend in Bezug auf die Einstellung eines Mitarbeiters mit Behinderung informieren und gezielt darauf vorbereiten, um gewährleisten zu können, dass der Prozess der Aufnahme und v.a. Eingliederung funktioniert. Unternehmen finden wichtige Informationen bei zahlreichen Stellen wie der Wirtschaftskammer Österreich, dem Bundessozialamt, etc. Basisinformationen sind in erster Linie die von Wirtschaftsbetrieben zu erfüllenden Anforderun-

¹⁰⁶ Vgl. Leo Montada: Behinderung auf dem Arbeitsmarkt, S. 22, URL: <http://www.adecco-stiftung.de/pdf/1_MONTAD.pdf>, 9.1.2012, 15:35 Uhr

¹⁰⁷ Vgl. Neureither, Michaela: Begünstigte behinderte Mitarbeiter als attraktive Arbeitnehmer erkennen und einsetzen, 1. Auflage, GRIN-Verlag, 2008, S. 47

gen in Bezug auf die Personalrekrutierung von MitarbeiterInnen mit Behinderung. Diese Anforderungen betreffen v.a. die barrierefreie Gestaltung des Arbeitsplatzes per se (Zugänglichkeit, Barrierefreiheit), als auch die bautechnische Einrichtung des Unternehmens (Barrierefreie Zugänge, behindertengerechte Toiletten, u.a.), sowie die zu beachtenden rechtlichen Rahmenbedingungen.

Informationen, welche Arbeitnehmer in Hinblick auf die Einstellung von Menschen mit Behinderungen dringend benötigen, sind ebenfalls:¹⁰⁸

- Informationen über Förderungen/Fördermittel
- Informationen über technische Hilfsmittel und Gestaltungsmöglichkeiten zur Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung
- Hilfestellung bezüglich der Einschätzung des Fähigkeiten- bzw. Leistungspotentials von BewerberInnen mit Behinderung
- Informationen hinsichtlich Professionelle Arbeitsplatzanalysen, die Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung involvieren

5.1.1 Bedürfnisse

Betriebe müssen sich in Hinblick auf Aufnahme von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung im Klaren sein, dass diese spezielle Bedürfnisse haben.

Maslow definierte in seiner Theorie die Existenz gewisser unterschiedlicher Bedürfnisse. Die wichtigsten Bedürfnisse sind Grundbedürfnisse (physiologische Bedürfnisse) wie Nahrung, Schlaf, etc. welche zur Aufrechterhaltung des Organismus dienen. Die zweitwichtigste Art von Bedürfnissen bilden Bedürfnisse wie Sicherheit, Beständigkeit, Schutz, Freiheit vor Angst, etc. Anschließend spricht Maslow von sozialen Bedürfnissen wie z.B. die Zugehörigkeit einer Gruppe, etc. Fortlaufend weist er darauf hin, dass das entsprechende Ausdrucksverhalten hierbei durch gesellschaftliche Normen beeinflussbar ist. Wertschätzung ist ebenfalls ein Bedürfnis der Menschheit – hierzu zählen Wünsche nach Erfolg, Kompetenz und Unabhängigkeit. Ebenfalls zu diesen Bedürfnissen zählend sind externe und äußere Bedürfnisse wie z.B. Prestige, Status, Einfluss und Beobachtung. Das letzte Bedürfnis nach Maslow ist das Bedürfnis

¹⁰⁸ Vgl. URL: <<http://www.arbeitundbehinderung.at/de/arbeitsmarkt/index.php>>, 17.1.2012, 14:17 Uhr

der Selbstverwirklichung, welches das Verlangen des Menschen beschreibt, sein Potential an Fähigkeiten und Funktionsmöglichkeiten zu erweitern.¹⁰⁹

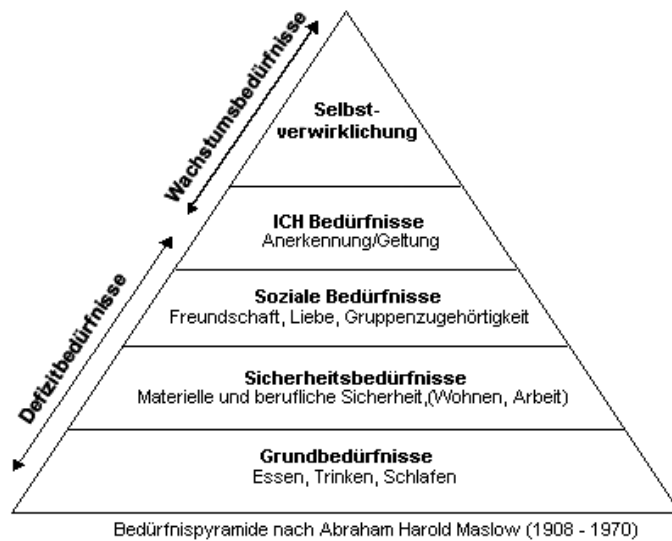


Abbildung 4: Bedürfnispyramide nach Maslow¹¹⁰

Diese „Bedürfnistheorie“ ist gem. Ulich, 2005 folgendermaßen zu interpretieren: „Das Konzept der inhaltlichen Struktur wurde von Maslow mit einem Konzept der Entfaltungsdynamik verkoppelt. Seine Annahme einer hierarchischen Aktualisierungsabfolge besagt, dass (1) die elementarsten Bedürfnisse zuerst wirksam werden und dass (2) die Inhalte jeder nächsthöheren Ebene jeweils erst dann motivationale Bedeutung erlangen, wenn die Bedürfnisse der vorgeordneten Stufe in gewissem Ausmaß befriedigt sind. In der Konsequenz hieße dies: wo Defizitmotive hinreichend befriedigt sind, können höheres Engagement und Leistungsmotivation erst dann erwartet werden, wenn die Arbeit so beschaffen ist, dass sie Möglichkeiten zur Befriedigung der <Wachstumsmotive> bietet.“¹¹¹

Für Menschen mit Behinderung gibt es in Unternehmen spezielle Bedürfnisse, welche erfüllt werden müssen, um deren Leistungspotential zu fördern. Zu den Grundbedürfnissen – auf das Unternehmen bezogen – zählen wie bereits erwähnt ein barrierefreier und zugänglicher Arbeitsplatz (äußere Arbeitsplatzbedingungen). Grundbe-

¹⁰⁹ Vgl. Ulich, Eberhard: Arbeitspsychologie, 6. Auflage, Schäffer-Poeschel Verlag für Wirtschaft Steuern Recht GmbH, Stuttgart, 2005, S. 46

¹¹⁰ Grafik nach URL: <<http://dialogmarketing.anarcho-versand.de/2011/03/13/das-modell-der-bedürfnispyramide-nach-maslow-erläuterung-und-kritik-an-der-anwendbarkeit/>>, 17.1.2012, 18:20 Uhr

¹¹¹ Ulich, Eberhart, a.a.O., S. 46

dürfnisse tragen laut oben angeführter Theorie von Herzberg wesentlich zur Zufriedenheit/Unzufriedenheit bei und haben somit Einfluss auf die Motivation von MitarbeiterInnen.¹¹²

Anerkennung, die Möglichkeit eine Tätigkeit selbst zu verrichten, die Chance etwas selbst zu leisten – dies sind v.a. für Menschen mit Behinderung essentielle Motivationsindikatoren.

5.1.2 Konkrete Vorbereitungen

In Hinblick auf die Rekrutierung von Personal mit gesundheitlichen Einschränkungen muss sich das Unternehmen gezielt auf dessen Aufnahme vorbereiten – seien dies barrierefreie bautechnische Einrichtungen oder die Gestaltung eines barrierefreien Arbeitsplatzes.

Für Unternehmen gibt es österreichweit Begleithilfen – die durch das Bundessozialamt beauftragt sind– welche Wirtschaftsorganisationen unterstützen, um Menschen mit Behinderung aufzunehmen bzw. zu beschäftigen.¹¹³

In Bezug auf Vorbereitungen für die Einstellung von Personal mit Behinderung gibt es für Wirtschaftsorganisationen die Möglichkeit der Arbeitsassistentz, welche in Hinblick auf die Rekrutierung unterstützend zur Seite wirkt. Die Arbeitsassistentz kann für Unternehmen in Anspruch genommen werden, um geeignete Angestellte mit Handicap in Hinblick auf das Anforderungsprofil der vakanten Stelle zu finden. Auch Arbeitserprobungen in Hinblick auf die Bewerbung bzw. Personalauswahl sind durch die Arbeitsassistentz möglich. Betreffend Informationen hinsichtlich Förderungen bzw. rechtliche Auskünfte steht die Arbeitsassistentz Betrieben beratend zur Seite. Im Falle der Notwendigkeit von Unterstützung bzw. Begleitung von neu aufgenommenen ArbeitnehmerInnen mit Behinderung, um optimale Einsetzbarkeit im Job zu gewährleisten, bietet die Arbeitsassistentz ebenfalls ihre Dienstleistung an.¹¹⁴

¹¹² Vgl. Lieber, Bernd: Personalführung, Stuttgart, Lucius & Lucius Verlag, 2007, S. 15

¹¹³ Vgl. URL: <<http://www.dabei-austria.at/index.php/seite/129>>, 10.1.2012, 16:23 Uhr

¹¹⁴ Vgl. URL: <<http://www.dabei-austria.at/index.php/seite/108>>, 10.1.2012, 17:02 Uhr

5.2 Personalrekrutierung

Die Personalrekrutierung – auch als Personalaufnahme, Personaleinstellung, etc. bezeichnet – ist das Instrument des Personalmanagements eines Unternehmens, eine vorherrschende Personalunterdeckung durch gezielte Maßnahmen zu kompensieren, um den aktuellen Personalbestand des Unternehmens an den aus der Personalplanung hervorgehenden zukünftigen qualitativen und quantitativen Personalbedarf auszurichten und diesen in räumlicher und zeitlicher Hinsicht zu decken.¹¹⁵

5.2.1 Aufgabe der Personalrekrutierung

Die Aufgabe der Personalbeschaffung ist es, das Unternehmen bedarfsgerecht mit Arbeitskräften in Hinblick auf zukünftige unternehmerische Entwicklungen zu versorgen unter Einbeziehung von Kosten und strategischer Entwicklungen,¹¹⁶ wobei die Grundlage hierfür der Nettopersonalbedarf bildet (Unterdeckung).¹¹⁷

Es werden zwei Arten bzw. Wege der Personalrekrutierung entschieden – interne und externe Personalbeschaffungswege. Bei der internen Personalbeschaffung werden Mitarbeiter aus den vorhandenen Ressourcen bzw. aus dem unternehmenseigenen Pool an Mitarbeitern rekrutiert, wohingegen bei der externen Personalbeschaffung Personal vom Arbeitsmarkt rekrutiert wird.¹¹⁸

¹¹⁵ Vgl. Schanz, Günther: Personalwirtschaftslehre, 3. Auflage, Verlag Vahlen, 2000, S. 343

¹¹⁶ Vgl. Oechsler: Personal und Arbeit, 8. Auflage, Oldenbourg Verlag, S. 218

¹¹⁷ Vgl. Jung: Allgemeine Betriebswirtschaft, 10. Auflage, Oldenbourg Verlag, S. 914

¹¹⁸ Vgl. Jung, a.a.O., S. 914

5.2.2 Der Personalrekrutierungsprozess

Wird eine Stelle vom Management genehmigt und freigegeben, so wird die Personalabteilung des Unternehmens aktiv, indem sie Rekrutierungsmaßnahmen plant, abstimmt und einleitet.

Zuerst wird versucht, die personelle Unterbesetzung aus dem vorhandenen Pool an Mitarbeitern auszugleichen. Falls dies nicht möglich sein sollte, wird extern vom Arbeitsmarkt rekrutiert und dahingehend die Vakanz der zu besetzenden Stelle publiziert, woraufhin sich potentielle Mitarbeiter für die ausgeschriebene Stelle bewerben können.¹¹⁹

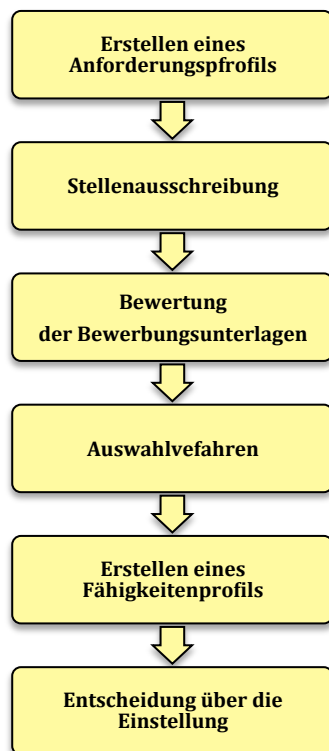


Abbildung 5: Darstellung Rekrutierungsprozess¹²⁰

¹¹⁹ Vgl. Jung, a.a.O., S. 917

¹²⁰ Eigene Darstellung in Anlehnung an Lindner-Lohmann; Lohmann; Schirmer, Personalmanagement, Physika Verlag, 2008, S. 48

Die erste Phase des Rekrutierungsprozesses ist das Erstellen eines Anforderungsprofils. Denn bevor man die Vakanz einer Stelle öffentlich macht, benötigt die Personalabteilung ein Informationsbild über das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle, wobei dieses die geforderten Eigenschaften des Bewerbers enthält.¹²¹

Das Anforderungsprofil ist somit ein bedeutendes Instrument, welches von Unternehmen eingesetzt wird, um die Grundvoraussetzungen von BewerberInnen für die vakante Stelle ausführlich zu beschreiben. Außerdem werden in diesem Anforderungsprofil die Kompetenzen, die Erfahrungen, die Qualifikationen, die Voraussetzungen, etc. beschrieben, welche BewerberInnen aufweisen müssen.¹²²

Im Rekrutierungsprozess fokussieren sich Wirtschaftsbetriebe hauptsächlich auf die ersten vier Stufen, wobei die letzte Phase das Auswahlverfahren ist. Dies ist so zu verstehen als dass das Fähigkeitsprofil sehr stark vom Anforderungsprofil abgelesen werden kann und dass dieses sehr geringfügig „Neukenntnisse“ des Bewerbers zum Vorschein bringt.¹²³

5.3 Rekrutierung von begünstigten Menschen mit Behinderung

Das nachfolgende Kapitel beschäftigt sich insbesondere mit der Personalrekrutierung von Menschen mit Behinderung in Unternehmen. In diesem Unterpunkt wird speziell auf die Rekrutierung von begünstigten Menschen mit Behinderung eingegangen.

¹²¹ Vgl. Lindner-Lohmann; Lohmann; Schirmer: Personalmanagement, Physika-Verlag, 2008, S. 48

¹²² Vgl. URL: <http://www.unternehmerweb.at/unternehmer_personal_anforderungsprofil.php>, 11.1.2012, 19:52 Uhr

¹²³ Vgl. Lindner-Lohmann; Lohmann; Schirmer, a.a.O. 2008, S. 48

5.3.1 Formulierung von Stellenanzeigen

Stellenanzeigen sind so zu gestalten, dass potentielle BewerberInnen mit Behinderung weder unmittelbar noch mittelbar diskriminiert werden – z.B. „Bewerbung von Menschen mit Behinderungen werden nicht akzeptiert“ (unmittelbare Diskriminierung). Konkret schwieriger gestaltet sich dies bei speziellen Anforderungen an den Bewerber, wie z.B. „ein gepflegtes Äußeres“ zu haben, wenn der Bewerber u.U. durch einen Unfall gewisse optische Folgeerscheinungen aufweist. Deshalb ist es für Arbeitgeber empfehlenswert, auf Forderungen in Bezug auf das äußere Erscheinungsbild gänzlich zu verzichten.¹²⁴

Weitere Wortbeispiele, die als Diskriminierung gewertet werden könnten sind: „geistige Flexibilität“, „körperliche Belastbarkeit“, „Mobilität“, etc. Den Arbeitsplatz betreffend, sollte dessen Ausschreibung bzw. Beschreibung ausführlich und strukturiert dargestellt werden.¹²⁵

Jede Forderung von gewünschten Eigenschaften beinhaltet einen Risikofaktor in Anlehnung auf Benachteiligung. Essentiell ist, dass alle objektiven und subjektiven Kriterien, die potentielle BewerberInnen erfüllen sollen, ohne eine Person zu diskriminieren, gerecht formuliert werden, denn Fehler in Stellenausschreibungen lassen sich nicht mehr rückgängig machen! Auch im Hinblick auf eigene Unternehmensbeschreibungen ist es wichtig keine benachteiligenden Formulierungen zu verwenden.¹²⁶

¹²⁴ Vgl. URL:

<http://www.talentplus.de/arbeitgeber/neueinstellung/Fachkraefte/Rund_um_Einstellung/Auswahlverfahren/Stellenausschreibung/index.html>, 12.1.2012, 18:58 Uhr

¹²⁵ Vgl. Wilk, Gabriele: Stellenbeschreibungen und Anforderungsprofile, 1. Auflage 2011, Haufe Verlag, S. 108

¹²⁶ Vgl. URL:

<http://www.talentplus.de/arbeitgeber/neueinstellung/Fachkraefte/Rund_um_Einstellung/Auswahlverfahren/Stellenausschreibung/index.html>, 12.1.2012, 18:58 Uhr

5.3.2 Positive Antwort auf die Bewerbung

Erfüllt der Bewerber die Anforderungen des Stellenanforderungsprofiles, so erhält dieser gewöhnlich eine Einladung zu einem persönlichen Vorstellungstermin.

5.3.3 Negative Antwort auf die Bewerbung

Eine negative Antwort auf Bewerbung von Menschen mit Behinderung ist mit äußerster Vorsicht, sachlich und objektiv zu verfassen, damit jegliche Rückschlüsse, die auf Benachteiligung schließen lassen könnten, vermieden werden. Im schlimmsten Fall könnte eine dementsprechende Benachteiligung eine Anklage hervorrufen.¹²⁷ Potentielle BewerberInnen dürfen keinesfalls aufgrund einer Behinderung abgelehnt werden. Eine relativ baldige Absage kann hierzu schon als Ablehnung aufgrund einer Behinderung und demnach als Diskriminierung interpretiert werden, wohingegen BewerberInnen Schadenersatzansprüche gegen Unternehmen geltend machen können.¹²⁸

5.3.4 Das Bewerbungsgespräch

Beim Bewerbungsgespräch ist es wichtig, dass einerseits BewerberInnen als auch andererseits InterviewerInnen gut vorbereitet sind. Es obliegt BewerberInnen ihre Behinderung anzusprechen oder nicht – falls die Behinderung keine Einschränkung für die Durchführung der Arbeit ist, stellt dies keinen Nachteil dar und ist demnach nicht zwingend zu nennen. Sollte der Bewerber/die Bewerberin jedoch auf seine Benachteiligung eingehen, so sollte er gut vorbereitet sein und dies ungezwungen tun und im Laufe des weiteren Gespräches verstärkt auf seine Qualifikationen, Fähigkeiten und Stärken eingehen.¹²⁹

¹²⁷ Vgl. URL: <http://www.officeorga.de/mustertexte/absage_deu.htm>, 20.1.2012, 21:50 Uhr

¹²⁸ Vgl. URL: <<http://www.arbeitsrecht-ratgeber.de/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/gleichbehandlung.html>>, 20.1.2012, 22:14 Uhr

¹²⁹ Vgl. URL: <<http://www.myhandicap.de/behinderung-bewerbung-job.html>>, 18.1.2012, 13:59 Uhr

Falls Hilfsmittel und eine besondere Arbeitsplatzausstattung wesentlich sind, gibt es die Möglichkeit Subventionen zu beantragen.¹³⁰

Vor allem bei begünstigten Behinderten ist eine Behinderung aus vielen Gründen oftmals nicht ersichtlich. Die Behinderung kann aus folgenden Gründen existieren:

- Epilepsie
- Depressionen
- Psychische Probleme
- Folgeerscheinungen von diversen Krankheiten¹³¹

5.4 Personalvermittlungsstellen

In Österreich gibt es viele staatlich installierte Institutionen, die sich um die Vermittlung von ArbeitnehmerInnen mit gesundheitlichen Einschränkungen in der Praxis bemühen. Unternehmen können sich an diese Stellen wenden, um so zu MitarbeiterInnen mit besonderen Bedürfnissen zu rekrutieren. Außerdem gibt es zahlreiche online Datenbanken, wo man nach gewissen Kriterien potentielle BewerberInnen auswählen kann. Als Beispiel für eine staatliche Institution ist hierbei das Österreichische Arbeitsmarktservice zu erwähnen.

5.5 Impulsvorschläge für eine erfolgreiche Rekrutierung

In Bezug auf eine erfolgreiche Rekrutierung bzw. Aufnahme von Menschen mit Behinderung in Unternehmen sind spezielle Grundanforderungen zu erfüllen, die in den einzelnen Unterpunkten weiter erläutert werden. Zudem werden in diesem Kapitel spezielle Punkte angeführt, die in Zusammenhang mit einer erfolgreichen Aufnahme von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung eine wichtige Rolle spielen.

¹³⁰ Vgl. URL: <<http://ams.brz.gv.at/arbeitsundbehinderung/data/8.html>>, 18.1.2012, 14:10 Uhr

¹³¹ Vgl. Interview 2 mit Herrn Mag. Robert Draxler, AK Österreich, Abteilung Arbeitsrecht, 24.1.2012

5.5.1 Personalplanung

Ein wesentliches Ziel des Personalwesens eines Unternehmens ist die erfolgreiche Aufnahme bzw. eine funktionierende Integration von begünstigten Menschen mit Behinderung. Diese Absicht geht zentral vom Personalwesen aus und wird von den einzelnen Abteilungen wie z.B. der Personalplanung, der Personalentwicklung als auch vom Gesundheitswesen des Unternehmens durchgeführt. Für Führungskräfte ist es von enormer Relevanz, dass diese ein umfangreiches Wissen über die gesetzlichen Bestimmungen erlangen. Ebenfalls essentiell ist es über Fördermaßnahmen und Integrationsmaßnahmen Bescheid wissen. Wichtige Anlaufstellen hinsichtlich des Themas „Personelle Rekrutierung von begünstigten Menschen mit Behinderung“ sind die schon abermals genannten Sozialpartner, welche hier speziell für Informationsauskunft zur Verfügung stehen. Bei Rekrutierungen ist zu prüfen, ob vakante Stellen für begünstigte Menschen mit Behinderung geeignet sind. Unverzüglich ist diese Vakanz der Behindertenvertrauensperson (falls vorhanden), als auch dem Betriebsrat zu melden. Ein besonderes Augenmerk soll auf die Einstellung von Lehrlingen mit Behinderung gelegt werden.¹³²

5.5.2 Seminare als gezielte Vorbereitung

Um Führungskräfte mit dem Umgang von begünstigten Menschen mit Behinderung vertraut zu machen, ist es wichtig gezielte und dahingehende Ausbildungsmaßnahmen in Anspruch zu nehmen, die diesen darüber Auskunft geben. Es wird die Teilnahme an Seminaren angeboten, wo Vorteile hingehend der Einstellung von Menschen mit Behinderungen visualisiert werden – beispielsweise wie Förderungen bzw. Begünstigungen. Ebenfalls wichtige Inhalte, die Führungskräften im Rahmen von Seminaren dargelegt werden, sind eine barrierefreie Arbeitsplatz- als auch Gebäudegestaltung.¹³³

¹³² Vgl. Chlestil, Martina: Die Behindertenvertrauensperson, URL: <<http://www.wu.ac.at/executiveeducation/other/we4u/text/AR-22.pdf>>, 13.1.2012, 12:33 Uhr

¹³³ Vgl. Chlestil, Martina: Die Behindertenvertrauensperson, S.26, URL: <<http://www.wu.ac.at/executiveeducation/other/we4u/text/AR-22.pdf>>, 13.1.2012, 13:00 Uhr

5.5.3 Interne Personalrekrutierungen

Ein weiterer Punkt um eine erfolgreiche Personalrekrutierung von begünstigten Menschen mit Behinderung zu fokussieren ist, dass man bei internen Stellenausschreibungen begünstigte ArbeitnehmerInnen mit Behinderung, die bereits im Unternehmen angestellt sind und sich dahingehend bewerben, bei fachlicher Qualifikation vorrangig berücksichtigt. Am externen Arbeitsmarkt bzw. bei externen Stellenausschreibungen wird üblicherweise die Klausel „Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen sind erwünscht“ verwendet. Dem Betriebsrat und der Behindertenvertrauensperson sind speziell Bewerbungen von Menschen mit Behinderung vorzulegen.¹³⁴

5.5.4 Gestaltung von neuen Arbeitsplätzen

Bei Auftreten von Änderungen in der Arbeitsorganisation als auch der Arbeitsabläufe in Hinblick auf die Personalaufnahme von (begünstigten) Mitarbeitern mit Handicap ist umgehend der Betriebsrat als auch die Behindertenvertrauensperson (falls vorhanden) in Kenntnis zu setzen. Bei allfälligen Veränderungen, die in Verbindung mit Arbeitsplätzen stehen, sind diese auf Barrierefreiheit zu überprüfen.¹³⁵

5.5.5 Ausgestaltung des Arbeitsplatzes, Barrierefreiheit

MitarbeiterInnen mit Behinderung haben einen besonderen Anspruch auf eine barrierefreie Ausgestaltung ihres Arbeitsplatzes, welche insgeheim mit der Behindertenvertrauensperson (falls vorhanden), dem Betriebsrat bzw. Präventivkräften wie z.B. Sicherheitsvertraute Personen, ArbeitsmedizinerIn, etc. und bei Bedarf mit externen Beratungsstellen (Bundessozialamt, Arbeitsinspektorat, etc.) abzusprechen ist.¹³⁶

¹³⁴ Vgl. Chlestil, Martina: Die Behindertenvertrauensperson, S. 26, <<http://www.wu.ac.at/executiveeducation/other/we4u/text/AR-22.pdf>>, 13.1.2012, 13:20 Uhr

¹³⁵ Vgl. Chlestil, Martina: Die Behindertenvertrauensperson, S. 26, <<http://www.wu.ac.at/executiveeducation/other/we4u/text/AR-22.pdf>>, 13.1.2012, 14:10 Uhr

¹³⁶ Vgl. Chlestil, Martina: Die Behindertenvertrauensperson, S. 26, <<http://www.wu.ac.at/executiveeducation/other/we4u/text/AR-22.pdf>>, 13.1.2012, 14:30 Uhr

5.6 Arbeitsvermittlung in der Praxis

Das Arbeitsmarktservice ist – wie im Punkt 2.11.1 dieser Arbeit beschrieben – für die Vermittlung von Arbeitslosen zuständig. Nachfolgend wird die Situation von arbeitslosen Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt anhand eines Interviews mit dem AMS aufgezeigt.

Arbeitslose Menschen mit Behinderung werden vom AMS als „Personen mit eingeschränkter Gesundheit“ definiert, wobei hier wieder nach dem Schweregrad differenziert wird. Am Arbeitsplatz sind Barrieren wie Vorurteile bzw. Umgang von Menschen mit Behinderung zu überwinden. Häufig werden in der Praxis Menschen mit besonderen Bedürfnissen nicht zu einem Vorstellungstermin eingeladen, sobald Unternehmen von Einschränkungen erfahren. Ebenfalls zu verzeichnen ist, dass viele Unternehmen nicht ausreichend über Fördermöglichkeiten informiert sind, welche sie durch die Einstellung von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung erhalten könnten. Bezüglich der Klassifizierung teilt das AMS Menschen mit Behinderung nach dem Behinderteneinstellungsgesetz (I), nach den Landesgesetzen (L) oder nach beiden (B) ein bzw. nach Menschen mit bzw. ohne Behindertenpass. Zusätzlich wird nach dem Schwierigkeitsgrad der Vermittlung codiert, der je nach Behinderungsgrad eine eingeschränkte Berufsmöglichkeit involviert. Der Integrationsprozess für (begünstigte) Menschen mit Behinderung dauert grundsätzlich länger. Auch in Punkto Arbeitslosigkeit ist zu erwähnen, dass hier Arbeitslosigkeitszeiträume wesentlich länger andauern. Aufgrund praxisbezogener Erfahrungen kann man sagen, dass sich besonders die Arbeitsvermittlung von Menschen mit geistiger Behinderung sehr schwierig gestaltet. Menschen mit geistiger Behinderung werden vor allem oftmals nur sozialökonomischen Betrieben am zweiten Arbeitsmarkt aufgenommen, wo eine Begleitung angeboten wird. Wenn Unternehmen bereits Erfahrungen in Hinblick auf Arbeitskräfte mit besonderen Bedürfnissen gemacht haben, bzw. Beratungen in Anspruch genommen worden sind, so werden diese Mitarbeiter positiv aufgenommen und auch von dem Kollegium als eine Bereicherung gesehen, wobei sich der Erstkontakt, basierend auf vorherrschende Unsicherheiten, oftmals schwierig gestaltet. Da besonders viele Maßnahmen im Bereich der Integration von Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt

gesetzt werden, kann grundsätzlich von einer positiven Entwicklung ausgegangen werden.¹³⁷

6 Integration von Menschen mit Behinderung in Unternehmen

Dieses Kapitel gibt Aufschluss darüber wie eine erfolgreiche Integration in Unternehmen abläuft bzw. funktioniert und welche Aufgaben seitens Unternehmen hierbei zu erfüllen und welche Umstände zu berücksichtigen sind.

6.1 Definition „Integration“

Der Begriff „Integration“ ist vielfach vage und unbestimmt – in Hinblick auf verschiedenste, aktuelle Diskussionen z.B. um die Differenzierung und Individualisierung der Gesellschaft, dem Wertewandel, etc. – definiert. Eine sehr allgemeine wissenschaftliche Ausführung des Begriffes „Integration“ beschreibt diesen als einen Zusammenhalt von Teilen in einem System, als Einheit und eine dadurch bewirkte Abgrenzung zu einer unstrukturierten Umwelt. Ein System wird aus der Relation der einzelnen Teile hergestellt – je nach Intensität der Relation kann dieses System mehr oder weniger integriert sein, was man auf unterschiedliche Systeme, wie z.B. der Gesellschaft, als auch auf Teilbereiche dieser übertragen kann. Es gibt zwei Hauptarten, nach welchen sich die Integration wesentlich differenziert – zum einen die Systemintegration, zum anderen die Sozialintegration. Die Systemintegration bezieht sich auf die Integration einer Gesellschaft als vollständige Einheit, wobei sich die Sozialintegration auf die Integration einzelner Individuen konzentriert.¹³⁸

Der Prozess der Integration kann als die Herstellung einer Einheit bzw. den Eingliederungsprozess von Einzelpersonen in eine Gruppeneinheit beschrieben werden.

¹³⁷ Vgl. Interview 1 mit Frau Mag. Huber Bettina, AMS Österreich, Abteilung Service für Arbeitskräfte, 17.1.2012

¹³⁸ Vgl. Simonson, Julia: Individualisierung und soziale Integration, 1. Auflage, DUV – Deutscher Universitäts-Verlag, 2004, S. 124

Im Rahmen dieser Bachelorarbeit wird auf den Eingliederungsprozess von neuen Mitarbeitern mit Behinderung in das Kollegium und in den Betrieb eingegangen (Sozialintegration), inklusive aller hierfür notwendigen Voraussetzungen, um zu gewährleisten, dass diese erfolgreich verläuft.

6.2 Eingliederungsmanagement

Wenn mehrere verschiedene Maßnahmen zur Einführung neuer Mitarbeiter gleichzeitig implementiert werden, so spricht man von einem Eingliederungsprogramm mit dem Hauptfokus eine möglichst „reibungslose“ fachliche und persönliche Eingliederung in die Organisation zu erzielen. Zusätzliche Anstreben sind ebenfalls das Herbeiführen einer persönlichen Identifikation mit der Organisation, das Ausschöpfen der Erfahrungsspektren von ArbeitnehmerInnen, als auch deren Innovationspotentiale. Weitere Ziele sind das Schaffen einer Arbeitszufriedenheit mit einer einhergehenden Arbeitsproduktivität neuer Mitarbeiter.¹³⁹

6.3 Integrationsbarrieren

Es gibt nach wie vor Herausforderungen rund um das Thema „Erfolgreiche Integration von Menschen mit Behinderung in Unternehmen“ zu bewältigen, was vor allem in Jahren der Wirtschaftskrise verdeutlicht wurde.

In Österreich sind Unternehmen beim Erreichen einer Anzahl von 25 Dienstnehmern verpflichtet eine Person mit Behinderung einzustellen – alternativ können sich diese Betriebe dazu entscheiden, eine Ausgleichstaxe abzuführen. In Österreich entscheiden sich rund 65 Prozent¹⁴⁰ der verpflichtenden Betriebe eine Ausgleichstaxe zu entrichten, anstatt DienstnehmerInnen mit Behinderung zu rekrutieren. Der Österreichische Gewerkschaftsbund ist der Meinung, dass der Betrag der zu entrichtenden Aus-

¹³⁹ Vgl. Schanz, Günther, a.a.O., S. 401

¹⁴⁰ Vgl. URL: <http://www.arbeitswirtschaft.at/servlet/ContentServer?pagename=X03/Page/Index&n=X03_1.a_2010_04.a&cid=1271946130766>, 14.1.2012, 14:08 Uhr

gleichstaxe viel zu niedrig sei, wodurch eine spürbare Stagnierung hingehend der Einstellung von Menschen mit Behinderung zu verzeichnen sei.¹⁴¹

In Hinblick auf die Integration von ArbeitnehmerInnen mit besonderen Bedürfnissen ist vor allem anzumerken, dass hier dringende Notwendigkeit eines gesellschaftlichen und sozialen Umdenkens vorherrscht. Für die Gesellschaft ist es besonders wichtig, dass Unternehmen auf die Vorteile von MitarbeiterInnen mit Handicap hingewiesen werden, denn die Aufnahme von MitarbeiterInnen mit speziellen Bedürfnissen ist sehr oft mit positiven Aspekten verknüpft. So weisen ArbeitnehmerInnen mit Behinderung beispielsweise eine besonders hohe Loyalität zu der Unternehmung auf was sich positiv auf Fluktuationszahlen und damit verbundenen Kosten auswirken kann.¹⁴²

Zusätzlich ist positiv zu argumentieren, dass durch die Einstellung von Menschen mit Behinderung die Diversity, wie im Unterpunkt 2.9.2 bereits erwähnt, des Unternehmens gesteigert werden kann und dadurch auch damit einhergehende strategische Wettbewerbsvorteile erlangt werden können. Außerdem wird der „Sozialgedanke“ des Unternehmens sowie jedes einzelnen Mitarbeiters intensiviert.

Bei Einstellungen von Menschen mit Behinderung sind beträchtliche branchenspezifische Abweichungen zu verzeichnen, wonach in Branchen wo Prestige von Mitarbeitern eine wesentliche Rolle spielt z.B. im Bank- bzw. Versicherungssektor, die Einstellungszahlen sehr niedrig sind. Dabei würde sich gerade in diesen Bereichen eine Integration wesentlich einfacher gestalten, als z.B. in der Produktionsbranche.¹⁴³

¹⁴¹ Vgl. URL: <http://www.arbeitswirtschaft.at/servlet/ContentServer?pagename=X03/Page/Index&n=X03_1.a_2010_04.a&cid=1271946130766>, 14.1.2012, 14:28 Uhr

¹⁴² Vgl. URL: <http://www.arbeitswirtschaft.at/servlet/ContentServer?pagename=X03/Page/Index&n=X03_1.a_2010_04.a&cid=1271946130766>, 14.1.2012, 14:48 Uhr

¹⁴³ Vgl. URL: <http://www.arbeitswirtschaft.at/servlet/ContentServer?pagename=X03/Page/Index&n=X03_1.a_2010_04.a&cid=1271946130766>, 14.1.2012, 16:48 Uhr

6.4 Maßnahmen/Veränderungsvorschläge

Im nachfolgenden Abschnitt wird vor allem auf praxisrelevante Maßnahmen der Integration von Menschen mit Behinderung eingegangen, welche die Situation für Menschen mit Behinderung verbessern sollten.

6.4.1 Gesellschafts- und sozialpolitischer Nachholbedarf

In Punkto Gesellschafts- und sozialpolitischer Nachholbedarf ist anzumerken, dass Unternehmen in ein gesellschaftliches Umfeld integriert sind. Stark abhängig ist die Integration von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung von Gesetzen und Regelungen, wobei Änderungen innerbetriebliche Verbesserungen bewirken können.¹⁴⁴

Zusätzlich ist hierbei zu erwähnen, dass vor allem bei arbeitslos vorgemerkten Menschen mit Behinderung das Ausbildungsniveau exorbitant niedrig ist. Arbeitslose Menschen mit Handicap haben vielfach keine über den Pflichtschulabschluss hinausgehende Ausbildung, wobei hier die Frauenquote deutlich höher ist, als die der Männer. In Österreich sind Menschen mit Behinderung oft im Anlern- bzw. im ungelerten Bereich angestellt. Besonders zu forcieren ist eine Erhöhung des Ausbildungsniveaus von Menschen mit Behinderung, sodass diese Personen anerkannte Abschlüsse erwerben, um somit bessere Jobmöglichkeiten zu erlangen und um besser in Unternehmen integriert werden können.¹⁴⁵

¹⁴⁴ Vgl. Milbradt; Paierl; Saurug; Seiler: Behindert ist, wer behindert wird : Barrierefreiheit von Menschen mit Behinderung in der Steiermark, S. 52 URL: <http://www.ifa-steiermark.at/relaunch/upload/Barrierefreiheit_Endbericht.pdf>, 15.1.2012, 10:22 Uhr

¹⁴⁵ Vgl. Milbradt; Paierl; Saurug; Seiler: Behindert ist, wer behindert wird : Barrierefreiheit von Menschen mit Behinderung in der Steiermark, S. 53 URL: <http://www.ifa-steiermark.at/relaunch/upload/Barrierefreiheit_Endbericht.pdf>, 15.1.2012, 10:48 Uhr

6.4.2 Corporate Social Responsibility

Corporate Social Responsibility (CSR) ist ein unternehmerisches Konzept aus der Unternehmensethik, welches sich mit den Fragen einer moralischen Unternehmensführung befasst. Die Ursprünge dieses Konzeptes gehen auf den Beginn des 20. Jahrhunderts zurück, wo die ersten Unternehmer wie Andrew Carnegie¹⁴⁶, Henry Ford¹⁴⁷, etc. Gesundheitsprogramme für deren Mitarbeiter zu implementieren begannen bzw. Mitarbeiterwohnungen für diese zu Verfügung stellten. Der Begriff per se fiel das erste Mal 1953 als Bowen¹⁴⁸ die Verantwortung von Unternehmen gegenüber der Gesellschaft verdeutlichte. Dieser Begriff zielt folge dessen sehr stark auf die soziale Verantwortung von Unternehmen gegenüber der Gesellschaft ab, wobei die heutige Definition viel breitgefächerter ist. Die Europäische Union definiert CSR als ein grundlegendes Konzept, welches Unternehmen auf freiwilliger Basis anwenden, um soziale Belange aus ihrer Sphäre und ihrer Unternehmenstätigkeit, welche über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen, in den Wechselbeziehungen mit den Stakeholdern zu integrieren. Durch das CSR erweitert sich das Aufgabenspektrum des Unternehmens lediglich Profit zu erwirtschaften. Das Unternehmen hat das Ziel, einen Beitrag zum Wohlergehen der Gesellschaft zu leisten unter Berücksichtigung von sozialen als auch ökologischen Denkweisen.¹⁴⁹

Mit Hilfe von CSR kann eine Vertrauensbasis zu der Unternehmung hergestellt werden, welche sich positiv auf das Engagement der DienstnehmerInnen als auch auf dessen Innovationsdenken auswirken kann. Dies kann ebenfalls positive Auswirkungen auf die Arbeitsqualität haben und überdies können arbeitnehmerfreundliche Arbeitsplätze geschaffen werden. Wenn es gelingt, mehr und mehr Unternehmen von dieser Konzeption für sich zu gewinnen, so hätte dies wesentliche integrative Vorteile für Menschen mit Behinderung. Fernerhin könnten durch dieses Konzept mehr Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung zur Verfügung gestellt werden. Im Falle einer positiven Auswirkung auf Steuerbegünstigungen für Betriebe durch die Rekru-

¹⁴⁶ Vgl. URL: <http://www.whoswho.de/templ/te_bio.php?PID=1633&RID=1>, 19.1.2012, 22:46 Uhr

¹⁴⁷ Vgl. URL: <http://www.whoswho.de/templ/te_bio.php?PID=1164&RID=1>, 19.1.2012, 22:50 Uhr

¹⁴⁸ Vgl. URL: <<http://education.stateuniversity.com/pages/1797/Bowen-Howard-1908-1989.html>>, 20.1.2012, 17:30 Uhr

¹⁴⁹ Vgl. Bassen; Jastram; Meyer: Corporate Social Responsibility, URL: <http://www.zfwu.de/fileadmin/pdf/2_2005/6_2_14_%20Bassen_Jastram_Meyer_Ideenforum.pdf>, 14.1.2012, 23:22 Uhr

tierung von Menschen mit Behinderung wäre deren Aufnahme für mehrere Betriebe reizvoller.¹⁵⁰

Die Ausgleichstaxe ist zwar die kostengünstigere Alternativentscheidung, jedoch werden die im Zusammenhang mit einer Rekrutierung von Menschen mit Behinderung erlangten emotionalen und sozialen Vorteile nicht erreicht.¹⁵¹

6.4.3 Forcierung des Diversity Management

Wie bereits in Punkt 2.9.2 beschrieben wurde, befasst sich das Diversity Management mit dem Einsatz von Vielseitigkeit innerhalb der Unternehmenssphäre.

Diversity Management ist eine instrumentelle Strategie, welche darauf abzielt, das Potential einer heterogenen Belegschaft bewusst für die Wertschöpfung einzusetzen. Desgleichen ist Diversity Management als ein Instrument einzusetzen, das den Unternehmenserfolg durch bewusste Wertschätzung und permanentes Nutzen von Heterogenität erhöht.¹⁵²

Diversity Management in Bezug auf Menschen mit Behinderung setzt bei Stereotypen und Vorurteilen an. Eine wichtige Rolle spielt in diesem Zusammenhang die Unternehmenskultur. Diversity Management stellt im Gegensatz zu anderen Integrationsstrategien nicht die Frage, welche Dinge ein Mensch mit Behinderung nicht kann und welche Unterstützung dieser braucht, sondern konzentriert sich auf dessen Fähigkeiten und dessen Potential. Zudem sind kaum praxisrelevante Unterschiede zu ersehen, wenn Menschen mit Behinderung gerecht ihrer Qualifikationen im Berufsalltag eingesetzt werden. Der Einsatz von Diversity Management kann nicht nur bei Menschen mit Handicap, sondern bei allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eine Entfaltung ihres Leistungspotentials bewirken. Zudem kann durch einen gezielten Einsatz von Diversity Management eine höhere Produktivität, eine Verbesserung des Betriebsklimas, etc. erreicht werden. Ein interessantes Mittel für Unternehmen ist, die In-

¹⁵⁰ Vgl. Milbradt; Paierl; Saurug; Seiler: Behindert ist, wer behindert wird : Barrierefreiheit von Menschen mit Behinderung in der Steiermark, S. 54 ff., URL: <http://www.ifa-steiermark.at/relaunch/upload/Barrierefreiheit_Endbericht.pdf>, 15.1.2012, 9:13 Uhr

¹⁵¹ Vgl. Anke van Bekhuis: Corporate Social Responsibility wirklich leben, URL: <http://www.theredhouse.at/_images/CSR%20Artikel%20Training%202009.pdf>, 19.1.2012, 21:07 Uhr

¹⁵² Vgl. Oechsler: Personal und Arbeit, Oldenbourg, a.a.O., S. 113

tegration von Menschen mit Behinderung mittels Interviews und Befragungen festzustellen und aufzuzeigen, ob die Integration im Unternehmen erfolgreich funktioniert bzw. ob Menschen mit Behinderung benachteiligt oder ausgegrenzt werden. Das Diversity Management hat das Ziel, diesen Tatbestand am vorhandenen Mitarbeiterpool zu messen und konzentriert sich hierbei ausschließlich auf die Gesamtheit und nicht auf einzelne Personen bzw. Gruppen. Viele Unternehmen erkennen durch Menschen mit Behinderungen neue Kundenschichten und führen speziell auch in diesem Kundensegment Befragungen durch, um deren Zufriedenheit zu messen. Der Einsatz von Menschen mit Behinderung kann, wie bereits verdeutlicht dem Unternehmen neue Einblicke in das Leben mit Behinderung geben und demnach können bestimmte Produkte, Produktgruppen, etc. besonders für Menschen mit Benachteiligung entwickelt werden. Integrationstechnisch heißt das, dass alle Menschen – unabhängig vom Grad der Behinderung – gleichbehandelt werden müssen. Das bedeutet. i.w.F. dass ihnen der Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen genehmigt werden muss und sie die gleichen Chancen und Selbstverwirklichungsmöglichkeiten angeboten bekommen, wie Mitarbeiter ohne Behinderung.¹⁵³

6.4.4 Entfaltungsmöglichkeiten in Unternehmen

Für den Erhalt bzw. die Intensivierung ihrer Fähigkeiten bzw. ihres Leistungsspektrums ist die Teilnahme von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen unumgänglich. Dies ist einerseits hervorgerufen durch technische und andererseits durch organisatorische Veränderungen. MitarbeiterInnen mit Behinderung sollen ebenso dazu befähigt werden, höher eingestufte Tätigkeiten verrichten zu können und nicht aufgrund ihrer Behinderung benachteiligt werden.¹⁵⁴

¹⁵³ Vgl. Stuber, Michael: Diversity muss kein Hindernis sein, URL: < <http://www.diversity-wissen.de/downloads/Div-06-Apr-Behinderung.pdf>>, 15.1.2012, 21:07 Uhr

¹⁵⁴ Vgl. Chlestil, Martina: Die Behindertenvertrauensperson, URL: <<http://www.wu.ac.at/executiveeducation/other/we4u/text/AR-22.pdf>>, 13.1.2012, 13:00 Uhr

7 Erfolgreiche Beispiel der Integration in Praxisbetrieben

In Österreich gibt es einige Vorzeigebetriebe, innerhalb derer die Integration von Menschen mit Behinderung bestens funktioniert und sowohl das Unternehmen, als auch die Angestellten mit und ohne Behinderung von einer beidseitigen Win-Win-Situation profitieren.

7.1 „bauMaxx“

Als Paradebeispiel ist die Österreichische Handelskette „bauMaxx“¹⁵⁵ anzuführen. Besonders positiv hervorzuheben ist, dass „bauMaxx“ österreichweit rund 200 MitarbeiterInnen mit Behinderung einsetzt. Das Unternehmen geht hier mit gutem Beispiel voran und zeigt auf, dass die Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung den Teamgeist fördert und den Zusammenhalt stärkt. Ein weiteres Ziel von „bauMaxx“ ist es die Öffentlichkeit in Zusammenhang mit dem Thema Behinderung zu sensibilisieren.¹⁵⁶

7.2 Siemens

Siemens, ein weiteres Vorzeigunternehmen in Bezug auf die Einstellung bzw. Unterstützung von Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt, implementierte im Mai 2009 eine unternehmensinterne Integrationsvereinbarung zur Förderung der Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung. Ziel ist die Qualifizierung und Weiterbildung sowie v.a. die Neueinstellung bzw. Ausbildung von Menschen mit Behinderung fördern. Ein weiteres Ziel ist es die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung zu erhöhen.¹⁵⁷

Besonders positiv anzumerken ist, dass sich die Siemens AG in Österreich v.a. in Bezug auf die Erstausbildung von jungen Menschen mit Behinderungen engagiert und sie in Bezug auf ihre Ausbildung unterstützt. Diese Ausbildungen wurden für Jugend-

¹⁵⁵ Vgl. URL: <<http://www.baumax.com/at/ueber-baumax/allgemein/>>, 20.1.2012, 13:49 Uhr

¹⁵⁶ Vgl. URL: <<http://www.baumax.com/at/ueber-baumax/leitbild/soziales-engagement/>>, 20.1.2012, 13:56 Uhr

¹⁵⁷ Vgl. URL: <<http://www.siemens.com/sustainability/de/themenfelder/mitarbeiter/managementansatz/grundlegende-arbeitnehmerrechte.htm>>, 20.1.2012, 15:42 Uhr

liche mit Hörbehinderung initiiert, welche demnach eine vollintegrative Ausbildung zu zum/r ElektrotechnikerIn genießen können. Die Siemens AG wurde für diese Sozialinitiative des Öfteren ausgezeichnet – u.a. 2003 mit dem „JobOskar“¹⁵⁸ und 2006 mit dem „Trigos“¹⁵⁹ (für Unternehmen mit Verantwortung). Von Beginn der Initiative im Jahr 1996 bis 2010 wurden ungefähr 95 Lehrlinge erfolgreich ausgebildet.¹⁶⁰

8 Interpretation der Online Umfrage

Im Rahmen dieser Bachelorarbeit wurde eine Online-Befragung an Menschen mit Behinderung durchgeführt mit dem Ziel aufzuzeigen, welche Prozesse in Hinblick auf die Einstellung und Integration von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung gut funktionieren und wo noch Verbesserungspotential gegeben bzw. dringender Handlungsbedarf notwendig ist.

Diese Befragung wurde an 29 TeilnehmerInnen durchgeführt und besteht aus 15 Fragen, wie Sie dem Anhang entnehmen können. Die Fragen wurden bewusst direkt gestellt um gezielt auf die Thematik einzugehen und aufzuzeigen, dass es am österreichischen Arbeitsmarkt noch dringenden Handlungsbedarf in Hinblick auf die Aufnahme von Menschen mit Behinderung gibt.

Das Durchschnittsalter der Befragten liegt bei 34 Jahren. An dieser Studie lag der Anteil der Männer bei 45 %, wobei der Frauenanteil 55 % betrug. Hervorgehend aus dieser Studie ist außerdem, dass 83 % der Teilnehmer (24 Personen) sich in einem Arbeitsverhältnis befinden und 17 % der Teilnehmer (5 Personen) zum Zeitpunkt der Umfrage arbeitslos waren.

¹⁵⁸ Vgl. URL: <<http://www.nachhaltigkeit.steiermark.at/cms/beitrag/10929843/30176299/>>, 20.1.2012, 18:24 Uhr

¹⁵⁹ Vgl. URL: <<http://www.trigos.at/>>, 19.1.2012, 13:52 Uhr

¹⁶⁰ Vgl. URL: <<http://www.arbeitundbehinderung.at/de/best-practice/elektronikerin.php>>, 20.1.2012, 18:35 Uhr

66 % gaben an, schon einmal von Arbeitslosigkeit betroffen gewesen zu sein, wobei 17 % momentan von Arbeitslosigkeit betroffen sind. In Punkto Arbeitslosigkeit ist anzumerken, dass der längste Zeitraum 28 Monate gedauert hat, wohingegen der Durchschnitt der Dauer der Arbeitslosigkeit bei rund 12 Monaten (im Rahmen dieser Umfrage) liegt. In Bezug auf die Arbeitsmarktlage in Österreich gaben 10 % an, dass diese zufrieden sind, wohingegen 90 % Handlungsbedarf und Verbesserungspotential sehen.

In Bezug auf die Barrierefreiheit, die Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Unternehmens bewerteten die Teilnehmenden diese Faktoren in der Gesamtsicht mit der Note 2,24. Einzelne Punkte wurden mit folgenden Durchschnittsnoten beurteilt:

- a) Barrierefreiheit (2,28)
- b) Betriebliche Gestaltung (2,28)
- c) Arbeitsplatzgestaltung (2,31)

In Hinblick auf die wichtigsten Sozialpartner wurden die TeilnehmerInnen ebenfalls gebeten, diese bzw. deren Leistungen nach dem Schulnotensystem zu beurteilen, wobei nachfolgende Sozialpartner folgendermaßen Beurteilt wurden.

- a) Bundessozialamt (2,24)
- b) Arbeitsmarktservice (2,66)
- c) Arbeiterkammer (2,41)

Die Gesamtleistung aller Sozialpartner wurde von den Teilnehmern mit der Note (2,59) beurteilt.

In Bezug auf das „Tabuthema“ Diskriminierung wurde von den Befragten angegeben, dass 50 % schon einmal mit Diskriminierung in Bezug auf Behinderung konfrontiert waren. Einige Befragte gaben an, dass sie v.a. mit Mobbing konfrontiert waren, welches sich anhand von Äußerungen über Personen bemerkbar machte. Außerdem gab eine Person an, dass man das Potential von Menschen mit Behinderung oftmals übersieht und dass es sehr schwierig ist, ernst genommen zu werden. Auch in Bezug auf Einstellungen wurde beantwortet, dass hier oftmals Diskriminierung „passiert“.

Auf die Thematik „Ausbildungs- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen bezogen, haben 23 Personen (79 %) das Gefühl, dass diese von Menschen mit Behinderung zu Menschen ohne Behinderung differieren, wohingegen 6 Befragte (21 %) der Ansicht waren, dass sie in Hinblick auf diese Thematik das Gefühl hatten, mit Menschen ohne Behinderung gleichgestellt zu sein. Aufgrund dieser Befragung kann man deutlich erkennen, dass hier dringender Handlungsbedarf vorherrscht und Menschen mit der Behinderung speziell in diesem Punkt stark benachteiligt werden!

Weiter galt es mit Hilfe dieser Umfrage aufzuzeigen, wie ArbeitnehmerInnen mit Behinderung ihre Chancen am Arbeitsmarkt im Vergleich zu ArbeitnehmerInnen ohne Behinderung sehen. 3 Befragte (10 %) sind der Meinung, dass diese gleich sind, wohingegen 26 TeilnehmerInnen (90 %) angaben, dass Menschen mit Behinderung in Hinblick auf diese benachteiligt sind. Ebenfalls sind hier Maßnahmen zu setzen, um hier Menschen mit Behinderung gleichzustellen!

Im Verlaufe dieser Umfrage wurde zudem intensiv auf das Thema „Integration“ eingegangen, welches speziell die nächsten Fragen aufschlüsseln.

Das Verhältnis zu Kollegen wurde von 11 Teilnehmern (38 %) als „Sehr gut“ angesehen. 10 Teilnehmer (34 %) bewerteten dieses mit der Note „Gut“. Als „Mittelmäßig“ wurde das Verhältnis zu den Arbeitskollegen von 4 Teilnehmern (14 %) bewertet. Verbesserungswürdig wurde das Verhältnis zu den Kollegen von zwei Personen bzw. sieben Prozent der Befragten gesehen.

Ebenfalls in Hinblick auf Integration wurden die TeilnehmerInnen der Befragung gebeten, Faktoren in Unternehmen subjektiv nach dem Schulnotensystem zu bewerten:

- a) Integration (2,21)
- b) Arbeitsklima (2,21)
- c) Kollegiales Verhältnis (2,00)
- d) Arbeitsklima (1,79)
- e) Unternehmenskultur (2,18)

Die Summe aller Faktoren in Hinblick auf das Thema Integration wurde mit der **Gesamtnote 2,17** von den Teilnehmenden bewertet.

Von 28 Teilnehmern (97 %) wurde die Ansicht vertreten, dass das Potential von Menschen mit Behinderung in der betrieblichen Welt übersehen wird, was von 1 Person bzw. (3 %) dementiert wurde.

In Bezug auf den Arbeitsmarkt wurden die TeilnehmerInnen der Online-Befragung gebeten, Faktoren im Zusammenhang mit der Integration in Unternehmen, aufgrund ihrer erlebten Faktoren zu beurteilen!

- a) Integration in Unternehmen (2,43)
- b) Integrationsmaßnahmen in Unternehmen (2,32)
- c) Ergebnis der Integration (2,43)
- d) Zufriedenheit der Integration (2,57)

Im Gesamtüberblick wurde die Integration und die mit ihr in Zusammenhang stehenden Maßnahmen durchschnittlich mit der **Note 2,46** von den TeilnehmerInnen bewertet, was aufzeigt, dass dieser Prozess in der Praxis „mittelmäßig“ funktioniert aber dennoch großes Verbesserungspotential existiert. Vor allem die Punkte Zufriedenheit und Ergebnisse wurden am negativsten bewertet, was demnach bedeutet, dass Unternehmen bemüht sind, Integrationsmaßnahmen zu implementieren, die Umsetzung bzw. Zufriedenheit dieser jedoch zu wünschen lässt.

Ebenfalls wurden die Befragten gebeten, Möglichkeiten für Menschen mit Behinderung am österreichischen Arbeitsmarkt zu beurteilen. Demnach wurden die aufgelisteten Punkte folgendermaßen bewertet.

- a) Arbeitsplatzmöglichkeiten (2,93)
- b) Qualifikationsentsprechende Jobs (3,21)
- c) Entfaltungsmöglichkeiten (3,14)

Der österreichische Arbeitsmarkt wurde gesamtgesehen mit der **Note 3,10** bewertet, was bedeutet, dass hier intensiv an einer Lösung gearbeitet werden soll, um in erster Linie das Potential von Menschen mit Behinderung zu erkennen und ihnen eine Chance in Hinblick auf das Nachgehen einer Tätigkeit zu geben. Zweitens wurde aufgezeigt, dass viele Menschen mit Behinderung großes Leistungspotential aufweisen, was fehlplatziert eingesetzt wird. Folgedessen werden viele ArbeitnehmerInnen mit

Behinderung am falschen Arbeitsplatz eingesetzt. Drittens ist zu erwähnen, dass sehr häufig Qualifikationen und besondere Kenntnisse unterschätzt und übersehen werden. Bitter ist vor allem, die **Note 3,14** in Bezug auf Entfaltungsmöglichkeiten, welche visualisiert, dass diese für ArbeitnehmerInnen mit Behinderung sehr beschränkte Möglichkeiten haben, was wiederum signalisiert, dass hier dringend umgedacht werden muss!

Am Ende der Befragung wurden die Befragten gebeten, Faktoren in Bezug auf die Personalaufnahme in Hinblick auf Diskriminierung bzw. Benachteiligung zu bewerten. Diese Faktoren wurden folgendermaßen bewertet:

- a) Gestaltung von Stellenanzeigen (2,82)
- b) Formulierung bzw. Neutralität von negativen Antworten auf Bewerbungen (2,54)
- c) Bewerbungsgespräche (2,61)
- d) Arbeitsplatzgestaltung (2,48)

Diese Bewertung kann somit interpretiert werden, dass ebenfalls in Bezug auf die Personalaufnahme von Menschen mit Behinderung einiges verbessert werden muss. Dies beginnend bei der Formulierung bzw. Gestaltung von Stellenanzeigen bis hin zur Formulierung von Absagen über zu Bewerbungsgesprächen und Gestaltung von Arbeitsplätzen. Die **Gesamtnote 2,67** der Personalaufnahme des Rekrutierungsprozesses verdeutlicht dies ebenfalls!

9 Conclusio

Abschließend werden im letzten Kapitel dieser Arbeit die Erkenntnisse über die Problematik noch einmal komprimiert verdeutlicht, auf diese eingegangen und Lösungsansätze präsentiert.

9.1 Erkenntnisse durch diese Arbeit

In Österreich sind Betriebe ab einer gewissen Betriebsgröße (25 Dienstnehmer) dazu verpflichtet, eine/n begünstigte/n DienstnehmerIn mit Behinderung in das Unternehmen. Diese Aufnahme ist per Gesetz beschlossen und kann durch die Entrichtung einer Pönale (Ausgleichstaxe i.d.H. von € 232,00) umgangen werden. Demnach fehlt v.a. der Anreiz für Unternehmen, Menschen mit Behinderung in das Unternehmen aufzunehmen und deshalb entscheiden sie sich häufig gegen die Rekrutierung von Menschen mit Behinderung und umgehen diese mit der Zahlung der Ausgleichstaxe.

Viele Unternehmen haben Vorurteile in Hinblick auf die Einstellung von Menschen mit Behinderung in Bezug auf Leistungsfähigkeit, gesetzliche Rahmenbedingungen, etc. welche durch das Einholen von Informationen weitgehend abgeschwächt werden können. In der Praxis gestaltet sich die Rekrutierung von Menschen mit Behinderung sehr positiv, da sie die Möglichkeit einer Arbeit nachzugehen besonders wertschätzen und demnach eine hohe Loyalität gegenüber der Unternehmung aufweisen.

Arbeit hat gerade für Menschen mit Behinderung einen sehr hohen Stellenwert, da sie durch diese sehr viel Neues lernen und sich wichtige Fähigkeiten und Qualifikationen aneignen. Hier ist besonders anzumerken, dass gerade sehr viele Menschen mit Behinderung von Arbeitslosigkeit betroffen sind und oftmals keine Chance bekommen, einer Arbeit nachzugehen.

Besonders schwierig gestaltet es sich für Menschen mit geistigen Einschränkungen eine geeignete Arbeitsstelle zu finden, daher wird ihnen oftmals nur die Möglichkeit gegeben in sozialökonomischen Betrieben zu arbeiten.

Jeder Mensch hat gewisse Bedürfnisse, die erfüllt werden müssen – v.a. in Punkto Arbeit. Im Speziellen haben Menschen mit Behinderung darüber hinausgehende Bedürfnisse wie z.B. Barrierefreiheit, etc. um überhaupt fähig zu sein, einer Arbeit nachzugehen. Hier ist besonders zu erwähnen, dass Barrieren Umstände sind, die Fähigkeiten bzw. Potentiale von Menschen mit Behinderung oftmals einschränken bzw. verhindern. Wenn alle Barrieren überwunden sind, so steht Arbeitskräften mit Handicap nichts im Wege um ihre Tätigkeit unter normalen Umständen zu verrichten.

In Bezug auf die Einstellung von Menschen mit Behinderung sind gewisse rechtliche Rahmenbedingungen einzuhalten. Wichtig ist, dass sich ArbeitgeberInnen grundlegend bei Sozialstellen beraten lassen und Informationen einholen, welche in Verbindung mit der Aufnahme von Angestellten mit Handicap stehen. ArbeitgeberInnen müssen weiter über rechtliche Basisinformationen Bescheid wissen wie z.B. Kündigungsschutz, Diskriminierungsverbot, etc.

Handlungsbedarf besteht vor allem hinsichtlich der Integration von Menschen mit Behinderung, welche in der Praxis oftmals einen langen Prozess darstellt. MitarbeiterInnen wissen oftmals nicht im Umgang Bescheid – dies aufgrund mangelnden Erfahrungen, Wissensdefiziten, etc. wobei diese ebenfalls durch Informationen abgeschwächt werden. In Bezug auf Entfaltungsmöglichkeiten ist weiter festzustellen, dass hier gewaltige Unterschiede zwischen ArbeitnehmerInnen mit und ohne Behinderung vorherrschend sind, was sich insofern bemerkbar macht, als dass diese oftmals nicht die gleichen Möglichkeiten wie Arbeitskräfte ohne Behinderung bekommen.

In Hinblick auf die Personalrekrutierung gilt es ebenfalls Möglichkeit sich umgehend beraten zu lassen und Begleithilfen in Anspruch zu nehmen, welche den Rekrutierungsprozess begleiten und dem Unternehmen als auch potentiellen Arbeitskräften helfend und unterstützend zur Seite stehen.

Besonders positiv in Bezug auf die Einstellung von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung ist zu erwähnen, dass dies als ein wesentlicher strategischer Wettbewerbsvorteil eingesetzt werden kann – vorausgesetzt man beschäftigt sich intensiv mit diesem Thema, bildet Ziele und Visionen. Wichtig ist, dass diese Ziele nicht nur definiert werden! Sie müssen umgesetzt werden und in die Unternehmenskultur integriert wer-

den, als auch gegenüber der Belegschaft kommuniziert werden um zu gewährleisten, dass dies im Unternehmen passiert und umgesetzt wird. Wichtige strategische Managementansätze sind:

- a) Disability Management
- b) Diversity Management
- c) Corporate Social Responsibility

Der kombinierte Einsatz dieser Strategien hat zur Folge, dass die Integration von Menschen mit Behinderung in Unternehmen funktioniert.

Das Disability Management hat das Ziel die Gesundheit von Angestellten zu erhalten bzw. präventive Maßnahmen zur Erhaltung dieser einzusetzen. Auch die (Wieder-) Eingliederung von Menschen mit Handicap wird durch diesen Ansatz gestützt.

Diversity Management nutzt die Vorteile des „Anderssein“ und ist folgedessen eine Wettbewerbsstrategie, die Unternehmen gegenüber der Konkurrenz als einen Wettbewerbsvorteil einsetzen können um z.B. neue Kundengruppen anzusprechen. Vor allem MitarbeiterInnen mit Behinderung können Unternehmen auf die speziellen Bedürfnisse von KundInnen mit Behinderung hinweisen – demnach kann gesondert und speziell auf diese eingegangen werden und gewisse Leistungen demnach adaptiert werden.

Corporate Social Responsibility kann vor allem als ein Visualisierungsinstrument eingesetzt werden um die Verantwortung von Unternehmen in Bezug auf die Gesellschaft aufzuzeigen.

9.2 Ausblick

Das Thema „Menschen mit Behinderung“ in der Arbeitswelt zeigt nach wie vor großen Handlungsbedarf in Österreich auf. Im Rahmen dieser Arbeit empirisch ausgewertete Ergebnisse einer hierfür implementierten Online-Umfrage visualisieren diesen speziell in Bereichen der Personalrekrutierung, Integration und Gleichstellung. Menschen mit Behinderungen bekommen nach wie vor nicht die gleichen Chancen am Arbeitsmarkt und werden demnach demzufolge benachteiligt.

In Österreich sind die aktuellen Zahlen alarmierend! Es ist aufgrund der Entwicklungen der letzten Jahre davon auszugehen, dass die Arbeitslosigkeit von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen signifikant steigen wird – an dieser Stelle wird v.a. auf die Gruppe der begünstigten Menschen mit Behinderung hingewiesen! (Siehe Abbildung 2).

Jedoch gibt es in Österreich zahlreiche Institutionen die hier großes Engagement zeigen und sich tatkräftig einsetzen, um hier entgegenzuwirken. Zu erwähnen ist an diesen Ort die ORF Kampagne „Meine Chance – Ihr Nutzen“, welche Menschen mit Behinderung als attraktive Arbeitskräfte erscheinen lässt.



Abbildung 6: KAMPAGNE „Meine Chance – Ihr Nutzen“¹⁶¹

Zukunftstechnisch ist es immer schwierig abschätzen, wie sich Situationen entwickeln. Fakt ist, dass vor allem durch die Wirtschaftskrise zahlreiche Sparmaßnahmen getroffen wurden, die Arbeitsplätze – insbesondere Arbeitsplätze von Menschen mit Behinderung getroffen haben, wie aus der Grafik abzulesen ist. Maßnahmen durch Sozialinstitutionen und Förderungen sind hier positiv zu erwähnen und lassen hoffen,

¹⁶¹ Vgl. URL: <<http://www.arbeitundbehinderung.at/de/kampagne/index.php>>, 22.1.2012, 0:52 Uhr

dass sich zukunftsstechnisch einiges in Hinblick auf die Rekrutierung bzw. Integration von Menschen in Unternehmen tun wird.

9.3 Schlussbetrachtung

Aufgrund der Erkenntnisse dieser Arbeit ist abschließend festzustellen, dass Menschen mit Behinderung definitiv nicht die gleichen Chancen am Arbeitsmarkt haben wie Menschen ohne Behinderung.

Meiner Meinung nach wird sehr häufig das Potential von Menschen mit Behinderung übersehen, da von Unternehmensseite nach wie vor Vorurteile vorherrschend sind die v.a. den Kündigungsschutz von begünstigt behinderten Menschen und Fehlzeiten, hervorgerufen durch die Behinderung, betreffen. Leider wird von Unternehmen in der Praxis gewöhnlich Wirtschaftlichkeit anstatt der sozialen Verantwortung fokussiert.

Verallgemeinert kann meines Erachtens gesagt werden, dass Anreize seitens von Unternehmen fehlen, um Menschen mit Behinderung in Unternehmen aufzunehmen – trotz vieler getätigter Maßnahmen von Sozialorganisationen.

Ich finde, dass weitere wichtige Maßnahmen zu setzen sind, beispielsweise strengere Diskriminierungsregeln bzw. Diskriminierungsgesetze zu implementieren bzw. die aktuell geltenden zu verschärfen, was den Vorteil hätte, dass gewisse Situationen gar nicht erst entstehen – z.B. Ablehnungen, Diskriminierungen – sowohl unmittelbar, als auch mittelbar.

Eine weitere denkbarer Schritt in die richtige Richtung ist meiner Ansicht nach, dass arbeitslosen Menschen mit Behinderung die Möglichkeit zu bezahlten Praktika in Unternehmen gegeben wird, um sie einerseits weiter zu fördern und andererseits zu motivieren. Eventuell wird hier bereits unerwartetes Potential entdeckt was im „best case“ zu einer Einstellung der Person in das Unternehmen führen könnte.

Ich finde es wichtig, an dieser Stelle noch einmal explizit festzuhalten, dass Barrieren, negative Vorurteile, Meinungen, etc. weitgehend abgeschwächt werden können, indem Unternehmen Informationen einholen und sich intensiv mit dem Thema „Rekrutierung und Integration von Menschen mit Behinderung“ auseinandersetzen und somit Menschen mit Behinderung eine Chance geben, eine Arbeit zu bekommen!

Unternehmen sollen Menschen mit Behinderung eine Chance geben, denn sehr häufig ist die Aufnahme von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung eine sehr spezielle Bereicherung für diese. Meiner Ansicht nach verläuft der Prozess der Rekrutierung und Integration von Menschen mit besonderen Bedürfnissen sehr erfolgreich (wie bereits an Beispielen erwähnt), wenn Unternehmen sehr gut in Bezug auf dieses Thema vorbereitet und informiert sind!

V. Anhang:

INTERVIEWS:

Befragung der österreichischen Institutionen betreffend die Thematik „erfolgreiche Aufnahme und anschließende Integration von begünstigten Menschen mit Behinderung in Unternehmen“:

Interview 1: Frau Mag. Huber, AMS (Service für Arbeitskräfte)

Arbeitsmarktservice, AMS – ÖSTERREICH

1) Welche Schwierigkeiten gibt es bei der Vermittlung von Personen mit „eingeschränkter Gesundheit“?

Das AMS Österreich verwendet den Begriff „Personen mit eingeschränkter Gesundheit“ nicht. Wir unterscheiden verschiedene Personengruppen, die z.B. aufgrund ihrer gesundheitlichen Einschränkungen einen schwereren Zugang zum Arbeitsmarkt haben und daher besondere Unterstützung vom AMS erhalten. Zum Beispiel einen leichteren Zugang zu Förderungen (Kursen).

Grundsätzlich werden aber bei der Vermittlung dieser Menschen keine Unterschiede zur Vermittlung nicht behinderter Menschen gemacht. D.h. wir wollen jede Form der Diskriminierung vermeiden und gehen davon aus, dass jede offene Stelle jedem Menschen offen steht.

Schwierigkeiten bestehen insofern, als dass Unternehmen oftmals mit Vorurteilen behinderten Menschen gegenüberstehen. Zum Beispiel „unkündbar“, obwohl die Firmen, die mit dem AMS zusammenarbeiten, über die Gesetzesänderung (Kündigungsschutz 1.1.2011) informiert wurden. Ebenso gibt es oftmals Bedenken in Unternehmen von MitarbeiterInnen, wie man mit Menschen mit Behinderung umgehen soll. Ein großes Problem bei der Vermittlung ist allerdings auch, dass Menschen mit besonderen Bedürfnissen oft gar nicht bis zu einem Vorstellungstermin kommen. Sobald dem Unternehmen eine Behinderung bekannt ist, wird oftmals zurückgezogen. Das

AMS arbeitet gezielt mit den Unternehmen, um die Chancen für behinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Erfahrungsgemäß sind Unternehmen in einem persönlichen Gespräch offener und auch bereit, Menschen mit Behinderung einzustellen. Wir vermeiden auch die gängige Vorgangsweise zuerst über Defizite zu sprechen, und heben die Qualifikationen hervor. Leider verfügen Unternehmen oftmals über zu wenige Informationen über (Lohn-)Förderungen, die sie erhalten könnten. Auf der anderen Seite haben Menschen mit Behinderung oftmals einen viel schwereren Zugang zu Bildungsangeboten und stehen auch Vorurteilen gegenüber. Verschiedene Hilfsmittel wie z.B. GebärdendolmetscherInnen sind teuer. Es gibt (noch immer) nicht in allen Ausbildungseinrichtungen einen barrierefreien Zugang.

2) Wie sehen Sie die Entwicklung der Arbeitslosigkeit von begünstigten Menschen mit Behinderung im Verlauf der letzten Jahre?

Das AMS hat die Definition von begünstigten Behinderten vom Bundessozialamt übernommen und codiert damit jene als begünstigt, die einen Bescheid über 50% Erwerbsminderung haben. Wir unterscheiden auch noch nach Begünstigung nach Landesgesetzen (L), nach dem Behinderteneinstellungsgesetz (I), nach beidem (B) und Personen mit Behindertenpass. Zudem codieren wir auch jene Personen, die eine Behinderung aufweisen (physisch, psychisch oder der Sinnesfunktionen), die durch ein ärztliches Gutachten belegt ist und Schwierigkeiten bei der Vermittlung oder eingeschränkte Berufsmöglichkeiten nach sich zieht. Die Integration in den Arbeitsmarkt ist für Menschen mit Behinderungen immer schwieriger, d.h. es gibt längere Arbeitsloszeitperioden und mehr Arbeitslosigkeit. Eine Jahresverlaufsstatistik finden Sie auf der AMS Homepage unter dem Link:

<http://iambweb.ams.or.at/ambweb/AmbwebServlet?trn=start>

(wählen Sie „Arbeitslosigkeit nach Personenmerkmalen“)

Auf der Seite www.arbeitundbehinderung.at finden Sie auch Arbeitsmarktdaten

<http://www.arbeitundbehinderung.at/de/arbeitsmarkt/arbeitsmarktdaten/index.php>

3) Wie funktioniert die Vermittlung? (Prozess)

Wenn vermittlungsrelevanten Daten (hauptsächlich Beruf, Arbeitszeit und -ort) vorhanden sind, kann aufgrund nach passenden Stellen gesucht werden. Name, Alter, Geschlecht werden beim Vermittlungsprozess nicht erfasst. Es wird nach passenden Berufsobergruppen (auch möglich nach spezifischen Berufen) und/oder Qualifikationen nach passenden Stellen gesucht. Sie können sich im eJob-Room auf der AMS Homepage ein Bild dazu machen wie nach offenen Stellen gesucht wird.
http://jobroom.ams.or.at/jobroom/login_as.jsp

4) Welche Gruppen von begünstigten Menschen mit Behinderung sind besonders schwierig am Arbeitsplatz zu vermitteln?

Diese Frage kann nicht beantwortet werden, da das AMS die einzelnen Behinderungsformen/arten nicht statistisch erfasst.

5) Welche Gruppen von begünstigten Menschen mit Behinderung sind besonders gut am Arbeitsplatz zu vermitteln?

Siehe Frage 4

Allerdings kann man natürlich aus Erfahrung sagen, dass Menschen mit geistigen Behinderungen am ersten Arbeitsmarkt kaum vermittelbar sind. Hier gibt es den sogenannten zweiten Arbeitsmarkt also z.B. sozialökonomische Betriebe, wo eine Begleitung angeboten wird.

6) Wie funktioniert die Kommunikation mit Unternehmen bezüglich der Aufnahme?

Unternehmen oder Arbeitsuchende melden, dass sie zu arbeiten beginnen (elektronisch (Email, eAMS-Konto, telefonisch). Wenn eine Förderung z.B. Zuschuss zu den

Lohnkosten möglich ist, wird dies meist telefonisch vereinbart. Hat ein Unternehmen einen elektronischen Zugang (eAMS Konto), dann erfolgt dies auch auf diesem Weg.

7) Wie sehen Arbeitgeber Mitarbeiter mit besonderen Bedürfnissen? (Erfahrungsgemäß)

Wenn Arbeitgeber bereits Erfahrungen gemacht haben bzw. eine Beratung in Anspruch nehmen, dann werden diese MitarbeiterInnen sehr positiv aufgenommen und auch von den KollegeInnen als Bereicherung gesehen. Schwierig ist oftmals der erste Zugang, da viele Unsicherheiten bestehen.

8) Wie glauben Sie, wird es in Zukunft – in Bezug auf die Aufnahme von begünstigten behinderten Arbeitskräften – aussehen?

Nachdem sehr viel in diesem Bereich unternommen wird (Barrierefreiheit, ORF/Ö3 Kampagne, Änderung des Kündigungsschutzes, Möglichkeit der Zurückstellung des Begünstigtenstatus) ist davon auszugehen, dass sich die Situation verbessern wird.

Befragung der österreichischen Institutionen betreffend der Thematik „erfolgreiche Aufnahme und anschließende Integration von begünstigten Menschen mit Behinderung in Unternehmen“:

Interview 2: Herr Mag. Robert Draxler, Abteilung Arbeitsrecht

Arbeiterkammer Österreich, AK

1) Welche Schwierigkeiten gibt es bei der Vermittlung von Personen mit „eingeschränkter Gesundheit“?

Es gestaltet sich besonders schwierig für Menschen mit Behinderung einen Arbeitsplatz zu bekommen, aufgrund der Existenz von Vorurteilen. Einerseits betreffen diese den Kündigungsschutz, andererseits haben viele ArbeitgeberInnen die Befürchtung, dass Fehlzeiten durch die Einstellung von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung resultieren.

2) Wie beurteilen Sie die momentanen gesetzlichen Regelungen/Bestimmungen die für begünstigte Menschen mit Behinderung gelten?

Seit 1.1.2011 wurden gesetzliche Änderungen betreffend den Kündigungsschutz vorgenommen, welcher seit diesem Zeitpunkt erst nach 4 Jahren für begünstigte Behinderte Menschen gilt, weil man der Meinung war, dass diese Änderung zu einer niedrigeren Arbeitslosenquote führen wird. Die Arbeitgeberseite wollte den Kündigungsschutz deshalb aus dem Gesetz entfernt haben, weil sie argumentierte, dieser sei ein Einstellungshindernis. Diese Ansicht wurde offensichtlich auch von einigen Behindertenverbänden geteilt. Daher die Änderung. Diese Änderungen wurden von der Arbeiterkammer jedoch nicht befürwortet! Diese emotionellen Vorbehalte, der ArbeitgeberInnen, welche oftmals Gründe einer Nichteinstellung sind, müssen jedoch zur Kenntnis genommen werden.

3) Beschreiben Sie kurz die Gruppe der „begünstigt behinderten Arbeitnehmer“:

Begünstigt behinderte ArbeitnehmerInnen müssen einen Feststellungsbescheid vom Bundessozialamt beantragen, wobei der Grad der Einschränkung bei mind. 50 % liegen muss.

Oftmals bemerkt man die Behinderung nicht wie z.B. im Falle einer Epilepsie, bei Bandscheibenprobleme, Osteoporose, psychischen Problemen, etc. Ebenfalls können schwere Krankheiten einen Behindertenstatus hervorrufen.

4) Wie ist die aktuelle Situation am Arbeitsmarkt bez. der Diskriminierung? Gibt es hier viele Einzelfälle?

Seitens der Arbeiterkammer kann diese Frage nicht ausführlich genug beantwortet haben, da keine Erfahrungswerte vorliegen. Auf die Praxis bezogen kann jedenfalls gesagt werden, dass die Glaubhaftmachung des Diskriminierungsschutzes sehr schwierig durchzusetzen ist.

5) Welche begünstigt behinderten Arbeitnehmer haben es einfacher/schwerer in Bezug auf Bewerbungen?

Diese Frage kann wiederum nicht ausführlich beantwortet werden, da hier keine Daten vorliegen. Man kann jedoch sagen, dass die Behinderung von begünstigt behinderten Menschen nicht unbedingt nach außen hin erkenntlich sein muss und so wissen oftmals viele ArbeitgeberInnen nicht von Behinderungen ihrer Mitarbeiter. (z.B. Epileptikerin, etc.)

Demnach wird oftmals erst von der Behinderung erfahren wenn Streitigkeiten vor Gericht austragen werden, wo hier die Arbeiterkammer ArbeitnehmerInnen mit Behinderung vor Gericht vertritt.

6) Wo liegen die Herausforderungen für Unternehmen, begünstigt behinderte Mitarbeiter einzustellen?

Herausforderungen für Unternehmen liegen insbesondere bei der Rücksichtnahme auf Menschen mit Behinderung z.B. langsame Arbeitsweise, wofür es aber wiederum Förderungen gibt, um diesen „Wettbewerbsnachteil“ zu kompensieren.

7) Was ist notwendig für eine erfolgreiche Aufnahme?

Meiner Meinung nach ist das Allerwichtigste die Akzeptanz der ArbeitskollegInnen – speziell dort, wo man die Behinderung als solche wahrnimmt, denn in über 80 % der Fälle zeigt sich diese nicht nach außen hin.

8) Welche Fördermaßnahmen gibt es für begünstigte Mitarbeiter mit Behinderung?

Es gibt vielzählige Förderungen in Österreich im Zusammenhang mit der Einstellung von Menschen mit Behinderung z.B. durch das Bundessozialamt, die Bezirkshauptmannschaft, etc. Die Förderungen können soweit gehen, als dass für ArbeitnehmerInnen mit Behinderung spezielle Sachmittel gefördert werden, die nach Ihren Bedürfnissen angefertigt werden z.B. Computer für Menschen mit Sehbehinderungen, etc.

9) Wie würden Sie die Entwicklungen in den letzten Jahren sehen? Positiv/Negativ? Warum?

Es gibt Polarisierungstendenzen – auf Unternehmerseite, wobei die Tendenz dahingehend ist, dass UnternehmerInnen immer mehr „Klar/Pro/Contra“ sind und oftmals nur die Wirtschaftlichkeit betrachten z.B. welche Fehlzeiten verursachen MitarbeiterInnen und wie wirkt sich das auf die unternehmerische Wirtschaftlichkeit aus.

Festzuhalten ist, dass es in der Steiermark weit über 10.000 Angestellte mit Behinderung gibt, wobei man sagen kann, dass es hierbei nur in sehr wenigen Fällen (Promillebereich) zu Problemen kommt.

Einstellungen von ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen verlangen oftmals Flexibilität, aufgrund von Fehlzeiten und Ausfällen, welche von dem Kollegium verlangt wird, um diese zu kompensieren. Im Laufe der Zeit wird immer mehr diese Flexibilität verlangt!

Online-Befragung von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung:

Fragebogengestaltung zum Thema:

„Erfolgreiche Aufnahme und Integrationen von Menschen mit Behinderung in Unternehmen“

Sehr geehrte Teilnehmerin, sehr geehrter Teilnehmer!

Vielen herzlichen Dank, dass Sie sich dazu entschlossen haben, mir in Bezug auf meine Studienarbeit einige Fragen zu beantworten!

Ihre Eingaben werden ANONYM ausgewertet!

1 Wie alt sind Sie? (Pflichtfrage)

2 Sind Sie männlich/weiblich? (Pflichtfrage)

männlich
weiblich

3 Sind Sie momentan in einem Arbeitsverhältnis?

Ja
Nein

4 Waren Sie schon einmal von Arbeitslosigkeit betroffen?
Falls dies zutreffen sollte, wie lange? (Angabe bitte in Monaten!)
(Pflichtfrage)

Ja
Nein

5 Ist Ihrer Meinung nach Verbesserungspotential
in Sachen Vermittlung von ArbeitnehmerInnen mit
besonderen Bedürfnissen gegeben? (Pflichtfrage)

Ja
Nein

6 Bitte beurteilen Sie die barrierefreie Arbeitsplatzgestaltung Ihres Arbeitsplatzes nach dem Schulnotensystem. (Pflichtfrage)

(1 = Sehr gut, 2 = Gut, 3 = Mittelmäßig, 4 = Wenig zufriedenstellend, 5 = Nicht zufriedenstellend)

	1	2	3	4	5
Arbeitsplatzgestaltung					
Barrierefreiheit					
Betriebliche Gestaltung					
Gesamtnote					

7 Wie sind Sie mit den Sozialeinrichtungen, die sich besonders für Menschen mit Behinderung einsetzen zufrieden? (Pflichtfrage)

1 = Sehr gut, 2 = Gut, 3 = Mittelmäßig, 4 = Wenig zufriedenstellend, 5 = Nicht zufriedenstellend

	1	2	3	4	5
Bundessozialamt					
Arbeitsmarktservice, AMS					
Arbeiterkammer, AK					
Gesamtnote					

Sind Sie in Ihrer beruflichen Laufbahn mit Diskriminierung konfrontiert worden? Falls dies zutrifft, könnten Sie bitte kurz ausführen "wie", "wo", "wann" und "warum".

Ja
Nein

8 Sind Sie der Meinung dass Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zwischen Menschen mit und ohne Behinderung differieren? (Pflichtfrage)

Ja
Nein

9 Würden Sie sagen, dass Arbeitnehmer mit und ohne Behinderung die selben Chancen am Arbeitsmarkt besitzen? (Pflichtfrage)

Ja
Nein

10 Wie würden Sie das Verhältnis zu Ihren Kollegen sehen?

Sehr gut
Gut
Mittelmäßig
Verbesserungswürdig
Nicht gut

11 Wie würden Sie die folgenden Begriffe in Bezug auf Integration in Ihrem jetzigen Unternehmen nach dem Schulnotensystem beurteilen?

1 = Sehr gut, 2 = Gut, 3 = Mittelmäßig, 4 = Wenig zufriedenstellend, 5 = Nicht zufriedenstellend.

	1	2	3	4	5
Integration					
Arbeitsklima					
Kollegiales Verhältnis					
Hilfsbereitschaft von Kollegen					
Unternehmenskultur					
Gesamtnote					

12 Finden Sie, dass das Potential von Menschen mit Behinderung oftmals in der Arbeitswelt übersehen wird? (Pflichtfrage)

Ja
Nein

13 Bitte beurteilen Sie die Möglichkeiten, die der österreichische Arbeitsmarkt für Menschen mit Besonderen Bedürfnissen bietet. (Pflichtfrage)

1 = Sehr gut, 2 = Gut, 3 = Befriedigend, 4 = Wenig zufriedenstellend, 5 = Nicht zufriedenstellend.

	1	2	3	4	5
Arbeitsplatzmöglichkeiten					
Qualifikationsentsprechende Jobs					
Entfaltungsmöglichkeiten					
Gesamtnote					

14 Wie beurteilen Sie Integrationsmaßnahmen in Unternehmen, die Sie bis jetzt erfahren haben? (Pflichtfrage)

1 = Sehr gut, 2 = Gut, 3 = Mittelmäßig, 4 = Wenig zufriedenstellend, 5 = Nicht zufriedenstellend.

	1	2	3	4	5
Integration in Unternehmen					
Integrationsmaßnahmen in Unternehmen					
Ergebnis der Integration					
Zufriedenheit mit der Integration					
Gesamtnote					

15 Bitte beurteilen Sie folgende "Begriffe" aus der Personalaufnahme in Hinblick auf Gleichstellung und Diskriminierung aufgrund Ihrer getätigten Erfahrungen nach dem Schulnotensystem.

1 = Sehr gut, 2 = Gut, 3 = Mittelmäßig, 4 = Wenig zufriedenstellend, 5 = Nicht zufriedenstellend

	1	2	3	4	5
Gestaltung von Stellenanzeigen					
Formulierung bzw. Neutralität von negativen Antworten auf Bewerbungen					
Bewerbungsgespräche					
Arbeitsplatzgestaltung					
Gesamtnote					

Vielen herzlichen Dank für Ihre Teilnahme. Sie können den Internet-Browser jetzt schließen. Mit lieben Grüßen, Walter Nöst

Die Auswertung des ONLINE-FRAGEBOGENS ist unter folgenden Link abrufbar:

URL: <http://www.q-set.at/Umfrageergebnisse/?sCode=TZGJEHRTJJWK>

Erfolgreiche Aufnahme und Integrationen von Menschen mit Behinderung in Unternehmen

Seite 1, Frage 1: Wie alt sind Sie? (Pflichtfrage)

29 Teilnehmer

35 (3 x)

33 (2 x)

38 (2 x)

32 (2 x)

19 (2 x)

44 (2 x)

53

22 Jahre

21

26

28

37

24 jahre

31

27 jahre

42

36

48

26 jahre

25

45

40

Seite 1, Frage 2: Sind Sie männlich/weiblich? (Pflichtfrage)

29 Teilnehmer

männlich	13
weiblich	16

Seite 1, Frage 3: Sind Sie momentan in einem Arbeitsverhältnis?

29 Teilnehmer

Ja	24
Nein	5

Seite 1, Frage 4: Waren Sie schon einmal von Arbeitslosigkeit betroffen? Falls dies zutreffen sollte, wie lange? (Angabe bitte in Monaten!) (Pflichtfrage)

29 Teilnehmer

Ja	19
Nein	10

16 Teilnehmer

3 Monate (**3 x**)
 12 monate (**2 x**)
 28 Monate
 4 Monate nach dem Studium, 4 Monate nachdem ich gekündigt habe
 6 Monate
 9 m
 16 monate
 12 Monate,
 18
 Aufgrund einer mehrjährigen Krankheit.
 Betriebsführerin der eigenen Landwirtschaft.
 Insgesamt 20 Monate
 4 Monate

Seite 1, Frage 5: Ist Ihrer Meinung nach Verbesserungspotential in Sachen Vermittlung von ArbeitnehmerInnen mit besonderen Bedürfnissen gegeben? (Pflichtfrage)

29 Teilnehmer

Ja	26
Nein	3

Seite 1, Frage 6: Bitte beurteilen Sie die barrierefreie Arbeitsplatzgestaltung Ihres Arbeitsplatzes nach dem Schulnotensystem. (Pflichtfrage)

(1 = Sehr gut, 2 = Gut, 3 = Mittelmäßig, 4 = Wenig zufriedenstellend, 5 = Nicht zufriedenstellend)

29 Teilnehmer

	1	2	3	4	5	Durchschnitt
Arbeitsplatzgestaltung	6	12	8	3	0	2,28 (66 / 29 Antworten)
Barrierefreiheit	7	10	10	1	1	2,28 (66 / 29 Antworten)
Betriebliche Gestaltung	9	6	11	2	1	2,31 (67 / 29 Antworten)
Gesamtnote	7	11	9	1	1	2,24 (65 / 29 Antworten)

Seite 1, Frage 7: Wie sind Sie mit den Sozialeinrichtungen, die sich besonders für Menschen mit Behinderung einsetzen zufrieden? (Pflichtfrage)

1 = Sehr gut, 2 = Gut, 3 = Mittelmäßig, 4 = Wenig zufriedenstellend, 5 = Nicht zufriedenstellend

29 Teilnehmer

	1	2	3	4	5	Durchschnitt
Bundessozialamt	5	14	9	0	1	2,24 (65 / 29 Antworten)
Arbeitsmarktservice, AMS	5	6	13	4	1	2,66 (77 / 29 Antworten)
Arbeiterkammer, AK	4	10	14	1	0	2,41 (70 / 29 Antworten)
Gesamtnote	4	6	18	0	1	2,59 (75 / 29 Antworten)

Seite 1: Sind Sie in Ihrer beruflichen Laufbahn mit Diskriminierung konfrontiert worden? Falls dies zutrifft, könnten Sie bitte kurz ausführen "wie", "wo", "wann" und "warum".

28 Teilnehmer

Ja	14
Nein	14

Seite 1: Diese Frage bezieht sich auf die vorherige! Falls Sie schon einmal mit Diskriminierung konfrontiert worden sind, bitte beschreiben Sie kurz "wo" und "wie".

14 Teilnehmer

- Im Rahmen von Bewerbungen.
- Ich durfte kein Freiwilliges Soziales Jahr machen, weil ich kleinwüchsig bin und mir gesagt wurde, dass ich eine Mappe nicht von der oberen Schublade holen kann.
- rollstuhlfahrend als lästig beschimpft im supermarkt bei zusammenstoss
- blöd über mich reden
- innerhalb der behindertenhilfe ist es nicht gern gesehen, wenn ein behinderter mensch im team ist. es könnte ja eine solidarisierung zwischen dem behinderten mitarbeiter und den klienten entstehen. außerdem entsteht das bild "vom betreuten zum betreuer" - damit können nichtbehinderte kollegen oftmals nicht umgehen
- Mobbing - Vor allem auslachen! Hinter dem Rücken.
- In Bezug auf die Einstellung in einen Betrieb.
- Mobbing, diskriminierende Beleidigungen, etc.
- bei weiterbildungsmöglichkeiten & aufstiegsmöglichkeiten.
- dass man in den verschiedensten lebenssituationen nicht ernstgenommen
- bzw.nicht "für ganz voll" genommen wird
- Ja! Die Krankheit "Depression" ist nach wie vor Tabuthema im Berufsleben, weil sie von anderen MitarbeiterInnen nicht verstanden wird.
- m.m.-m-m
- beim klo gehen
- bei d. jobsuche

Seite 1, Frage 8: Sind Sie der Meinung dass Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zwischen Menschen mit und ohne Behinderung differieren? (Pflichtfrage)

29 Teilnehmer

Ja	23
Nein	6

Seite 1, Frage 9: Würden Sie sagen, dass Arbeitnehmer mit und ohne Behinderung die selben Chancen am Arbeitsmarkt besitzen? (Pflichtfrage)

29 Teilnehmer

Ja	3
Nein	2
	6

Seite 1, Frage 10: Wie würden Sie das Verhältnis zu Ihren Kollegen sehen?

27 Teilnehmer

Sehr gut	11
Gut	10
Mittelmäßig	4
Verbesserungswürdig	2
Nicht gut	-

Seite 1, Frage 11: Wie würden Sie die folgenden Begriffe in Bezug auf Integration in Ihrem jetzigen Unternehmen nach dem Schulnotensystem beurteilen?

1 = Sehr gut, 2 = Gut, 3 = Mittelmäßig, 4 = Wenig zufriedenstellend, 5 = Nicht zufriedenstellend.

29 Teilnehmer

	1	2	3	4	5	Durchschnitt
Integration	8	13	4	2	2	2,21 (64 / 29 Antworten)
Arbeitsklima	8	11	6	4	0	2,21 (64 / 29 Antworten)
Kollegiales Verhältnis	13	7	5	4	0	2,00 (58 / 29 Antworten)
Hilfsbereitschaft von Kollegen	16	4	8	1	0	1,79 (52 / 29 Antworten)
Unternehmenskultur	7	9	12	0	0	2,18 (61 / 28 Antworten)
Gesamtnote	7	13	6	3	0	2,17 (63 / 29 Antworten)

Seite 1, Frage 12: Finden Sie, dass das Potential von Menschen mit Behinderung oftmals in der Arbeitswelt übersehen wird? (Pflichtfrage)

29 Teilnehmer

Ja	28
Nein	1

Seite 1, Frage 13: Bitte beurteilen Sie die Möglichkeiten, die der österreichische Arbeitsmarkt für Menschen mit Besonderen Bedürfnissen bietet. (Pflichtfrage)

1 = Sehr gut, 2 = Gut, 3 = Befriedigend, 4 = Wenig zufriedenstellend, 5 = Nicht zufriedenstellend.

29 Teilnehmer

	1	2	3	4	5	Durchschnitt
Arbeitsplatzmöglichkeiten	0	14	5	8	2	2,93 (85 / 29 Antworten)
Qualifikationsentsprechende Jobs	0	5	14	9	1	3,21 (93 / 29 Antworten)
Entfaltungsmöglichkeiten	2	3	15	7	2	3,14 (91 / 29 Antworten)
Gesamtnote	0	7	13	8	1	3,10 (90 / 29 Antworten)

Seite 1, Frage 14: Wie beurteilen Sie Integrationsmaßnahmen in Unternehmen, die Sie bis jetzt erfahren haben? (Pflichtfrage)

1 = Sehr gut, 2 = Gut, 3 = Mittelmäßig, 4 = Wenig zufriedenstellend, 5 = Nicht zufriedenstellend.

28 Teilnehmer

	1	2	3	4	5	Durchschnitt
Integration in Unternehmen	4	13	8	1	2	2,43 (68 / 28 Antworten)
Integrationsmaßnahmen in Unternehmen	4	15	6	2	1	2,32 (65 / 28 Antworten)
Ergebnis der Integration	4	12	9	2	1	2,43 (68 / 28 Antworten)
Zufriedenheit mit der Integration	3	11	10	3	1	2,57 (72 / 28 Antworten)
Gesamtnote	5	9	11	2	1	2,46 (69 / 28 Antworten)

Seite 1, Frage 15: Bitte beurteilen Sie folgende "Begriffe" aus der Personalaufnahme in Hinblick auf Gleichstellung und Diskriminierung aufgrund Ihrer getätigten Erfahrungen nach dem Schulnotensystem.

1 = Sehr gut, 2 = Gut, 3 = Mittelmäßig, 4 = Wenig zufriedenstellend, 5 = Nicht zufriedenstellend

28 Teilnehmer

	1	2	3	4	5	Durchschnitt
Gestaltung von Stellenanzeigen	1	10	12	3	2	2,82 (79 / 28 Antworten)
Formulierung bzw. Neutralität von negativen Antworten auf Bewerbungen	3	13	8	2	2	2,54 (71 / 28 Antworten)
Bewerbungsgespräche	1	16	6	3	2	2,61 (73 / 28 Antworten)
Arbeitsplatzgestaltung	4	12	7	2	2	2,48 (67 / 27 Antworten)
Gesamtnote	0	13	11	2	1	2,67 (72 / 27 Antworten)

VI. Literaturverzeichnis:

Literatur zum Thema:

1. Schneider, Klaus: Mensch und Arbeit, 11. Auflage, Düsseldorf, symposion Verlag, 2008
2. Rodegast, Nicole: Arbeitnehmer mit Körperbehinderung – Chance oder Risiko für Unternehmen?, 1. Auflage, Igel Verlag GmbH, 2010, S. 7
3. Nagy, Michael; Rückemann, Gustav: Integration behinderter Menschen in den Arbeitsmarkt, Gabler, 2008
4. Giddens; Fleck; Egger de Campo: Soziologie, 3. Auflage, Nausner & Nausner Verlag, S. 314
5. Maschke, Michael: Behindertenpolitik in der Europäischen Union, 1. Auflage, VS Verlag für Sozialwissenschaften, S 1
6. Aretz, Hans-Jürgen; Hansen, Katrin: Diversity und Diversity Management in Unternehmen: Eine Analyse aus systemorientierter Sicht, LIT-Verlag, 2002
7. Stock-Homburg, Ruth: Personalmanagement, 2. Auflage, Gabler
8. Liebscher, Doris; Fritsche Heike: Antidiskriminierungspädagogik: Konzepte und Methoden für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen, 1. Auflage, VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2010
9. Hentze, Joachim; Kammel, Andreas: Personalwirtschaftslehre 1, 7. Auflage, Bern/Stuttgart/Wien, Verlag Paul Haupt
10. Krell, Gertrude: Personelle Vielfalt in Unternehmen: Fehlzeiten-Report, Springer Berlin Heidelberg, 2010
11. Habisch, André: Corporate Citizenship : Gesellschaftliches Engagement von Unternehmen in Deutschland, Springer Heidelberg-Berlin, 2003
12. Neureither, Michaela: Begünstigte behinderte Mitarbeiter als attraktive Arbeitnehmer erkennen und einsetzen, 1. Auflage, GRIN-Verlag, 2008
13. Ulich, Eberhard: Arbeitspsychologie, 6. Auflage, Schäffer-Poeschel Verlag für Wirtschaft Steuern Recht GmbH, Stuttgart, 2005
14. Lieber, Bernd: Personalführung, Lucius & Lucius Verlag, 2007
15. Schanz, Günther: Personalwirtschaftslehre, 3. Auflage, Verlag Vahlen, 2000

16. Oechsler: Personal und Arbeit, 8. Auflage, Ouldenbourg Verlag
17. Jung: Allgemeine Betriebswirtschaft, 10. Auflage, Ouldenbourg Verlag
18. Lindner-Lohmann; Lohmann; Schirmer: Personalmanagement, Physika-Verlag, 2008
19. Wilk, Gabriele: Stellenbeschreibungen und Anforderungsprofile, 1. Auflage, Haufe Verlag, 2011
20. Simonson, Julia: Individualisierung und soziale Integration, 1. Auflage, DUV – Deutscher Universitäts-Verlag, 2004

Quellenangaben aus dem Internet:

URL: <<http://www.nachrichten.at/nachrichten/chronik/Soziales-Behinderte-Statistik-Oesterreich-Hintergrund-Grafik;art58,303448>>, 18.1.2012, 21:34 Uhr

Österreichisches Institut für Familienforschung URL:
<http://www.oif.ac.at/service/zeitschrift_beziehungsweise/detail/?tx_ttnews%5Btt_news%5D=556&cHash=09f461875fbf9f8a9dcb5dac95ded6db>, 20.1.2012, 19:51 Uhr

Demblin; Marschitz; Meichenitsch: Behinderteneinstellungsgesetz : Positionspapier der Bundesarbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrt (BAG), S 2 ff., URL:
<<http://bag.braintrust.at/download.php?id=45>>, 2.1.2012, 22:57 Uhr

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: Behindertenbericht 2008 : Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderung in Österreich 2008, S. 7, URL:
<https://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/9/3/4/CH0009/CMS1299764062407/behinderte_nbericht_09-03-17.pdf>, 18.1.2012, 21:59 Uhr

Demblin; Marschitz; Meichenitsch: Behinderteneinstellungsgesetz : Positionspapier der Bundesarbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrt (BAG), S. 3, URL: <<http://bag.braintrust.at/download.php?id=45>>, 18.1.2011, 22:39 Uhr

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: Behindertenbericht 2008 : Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderung in Österreich 2008, S. 8, URL:
<http://www.stadt-salzburg.at/pdf/ueber_die_lage_von_menschen_mit_behinderung.pdf>, 2.1.2012, 23:17 Uhr

URL:
<<http://www.arbeitundbehinderung.at/de/arbeitsmarkt/arbeitsmarktdaten/beguenstigtebehinderte.php>>, 19.1.2012, 20:34 Uhr

URL: <http://www.arbeitundbehinderung.at/de/chancen_nutzen/bedeutungvonarbeit.php>, 19.1.2012, 18:20 Uhr

URL: <http://www.arbeitundbehinderung.at/de/chancen_nutzen/bedeutungvonarbeit.php>, 19.1.2012, 18:39 Uhr

Artikel: Definition des Begriffs „Behinderung“ in Europa: Eine vergleichende Analyse, Studie der Universität Brunel im Auftrag der Europäischen Kommission – Generaldirektion Beschäftigung und Soziales, Referat E/4, September 2002, S. 105, URL:
<http://www.arbeitundbehinderung.at/downloads/complete_report_de-1.pdf>, 22.1.2012, 13:55 Uhr

URL: <<http://www.myhandicap.ch/index.php?id=4708>>, 1.1.2012, 20:55 Uhr

<http://www.stadt-salzburg.at/pdf/ueber_die_lage_von_menschen_mit_behinderung.pdf>, 2.1.2012, 23:17 Uhr

URL: <<https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/114/Seite.1140000.html>>, 2.1.2012, 14:33 Uhr

URL: <<http://www.arbeitundbehinderung.at/de/arbeitsusozialrecht/bvp.php>>, 5.1.2012, 12:11 Uhr

Wermuth, Esther; Woodtly, Roland: Klärung des Begriffs Disability Management und die Rolle der Sozialen Arbeit, An der Schnittstelle zwischen Ökonomie, Gesundheit und Sozialem. S 1-3, URL:
<http://www.avenirsocial.ch/sozialaktuell/sozial_aktuell_6461_6463.pdf>, 2.1.2012, 13:12 Uhr

URL: <[http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/Ueber_Uns/Der_Ausgleichstaxfonds_\(ATF\)](http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/Ueber_Uns/Der_Ausgleichstaxfonds_(ATF))>, 10.1.2012, 18:43 Uhr

Österreichisches Bundessozialamt: URL:

<http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/UnternehmerInnen/Ausgleichstaxe_und_Praemie>, 2.1.2012, 14:22 Uhr

Österreichisches Bundessozialamt, Ausgleichstaxe und Prämie URL:

<http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/UnternehmerInnen/Ausgleichstaxe_und_Praemie>, 1.1.2012, 19:37 Uhr

URL: <<http://www.weka.at/arbeitsrecht/News/Erhoehung-und-Staffelung-der-Ausgleichstaxe-2012>>, 2.1.2012, 14:59 Uhr

Österreichisches Bundessozialamt, URL:

<[http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/Ueber_Uns/Der_Ausgleichstaxfonds_\(ATF\)](http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/Ueber_Uns/Der_Ausgleichstaxfonds_(ATF))>, 1.1.2012, 12:40 Uhr

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz / Statistik Austria, ESSOSS-Datenbank, URL:

<http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/9/0/7/CH2292/CMS1314870390477/15_ausgleichstaxfonds_behindertenmilliarde.pdf>, 15.1.2012, 22:11 Uhr>

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz / Statistik Austria, ESSOSS-Datenbank, URL:

<http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/9/0/7/CH2292/CMS1314870390477/15_ausgleichstaxfonds_behindertenmilliarde.pdf>, 15.1.2012, 22:11 Uhr

URL: <<http://www.arbeitundbehinderung.at/de/news/2011/07/behinderungubeschaeftigung.php>>, 15.1.2012, 23:10 Uhr

URL: <<http://www.arbeitundbehinderung.at/de/statements/partner/index.php>>, 10.1.2012, 18:57 Uhr

Österreichisches Arbeitsmarktservice, URL: <http://www.ams.at/ueber_ams/14155.html>, 7.1.2012, 06:33 Uhr

Österreichisches Arbeitsmarktservice, URL: <http://www.ams.at/ueber_ams/14159.html>, 7.1.2012, 06:42 Uhr

URL: <<http://www.arbeiterkammer.at/online/organisation-42632.html>>, 7.1.2012, 7:43 Uhr

URL: <<http://www.arbeiterkammer.at/online/die-ak-ihre-interessenvertretung-42626.html>>, 7.1.2012, 8:15 Uhr

URL: <<http://portal.wko.at/wk/wirueberuns.wk?ftyp=4>>, 7.1.2012, 8:43 Uhr

Die Wirtschaftskammern Österreichs, wofür wir stehen, wer wir sind, wie wir arbeiten, URL:

<http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=295264&dstid=363>, 7.1.2012, 15:13 Uhr

URL: <<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/site/6441/default.aspx>>, 15.1.2012, 23:23 Uhr

URL: <http://europa.eu/about-eu/countries/member-countries/austria/index_de.htm>, 6.1.2012, 10:01 Uhr

Bundeskanzleramt Österreich URL: <<http://bka.gv.at/site/5570/default.aspx>>, 6.1.2012, 9:51 Uhr

URL:

<http://www.bmask.gv.at/site/Soziales/Menschen_mit_Behinderungen/Gleichstellung/Diskriminierungsverbot_in_der_Arbeitswelt>, 6.1.2012, 10:26 Uhr

URL: <<https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/124/Seite.1240100.html>>, 3.1.2012, 21:12 Uhr

Vgl. Amtshelfer Österreich, URL:

<<https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/124/Seite.1240100.html>>, 3.1.2012, 21:50 Uhr

Amtshelfer, Österreich, URL:

<<https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/124/Seite.1240100.html>>, 4.1.2012, 08:00 Uhr

URL: <<http://www.wirtschaftsblatt.at/home/service/steuertipps/kuendigungsschutz-fuer-behinderte-gelockert-ausgleichstaxe-erhoeht-461398/index.do>>, 6.1.2012, 17:49 Uhr

URL: <<http://www.arbeiterkammer.at/online/kuendigungsschutz-22931.html>>, 4.1.2012, 22:38 Uhr

URL: <<http://www.arbeitundbehinderung.at/de/arbeitsusozialrecht/kuendigungsschutz.php>>, 4.1.2012, 23:20 Uhr

URL: <<http://www.arbeitundbehinderung.at/de/arbeitsusozialrecht/kuendigungsschutz.php>>, 4.1.2012, 23:48 Uhr

URL: <<http://www.arbeitundbehinderung.at/de/arbeitsusozialrecht/kuendigungsschutz.php>>, 4.1.2012, 23:35 Uhr

Wirtschaftskammer Österreich, URL:

<http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=424959&dstid=0&titel=Begünstigte%2Cbehinderte%2CArbeitnehmer%3A%2CArbeitgeberkündigung>, 6.1.2012, 17:59 Uhr

Unternehmensservice-Portal, URL:

<https://www.usp.gv.at/Portal.Node/usp/public/content/mitarbeiter/arbeit_und_behinderung/beguenstigte_behinderte_menschen/1280.html>, 5.1.2012, 22:25 Uhr

URL: <<http://www.arbeiterkammer.com/online/beguenstigte-behinderte-menschen-22922.html>>, 5.1.2012, 22:19 Uhr

Unternehmensservice-Portal, URL:

<https://www.usp.gv.at/Portal.Node/usp/public/content/mitarbeiter/arbeit_und_behinderung/beguenstigte_behinderte_menschen/1280.html>, 5.1.2012, 22:25 Uhr

URL: <<http://www.arbeiterkammer.com/online/beguenstigte-behinderte-menschen-22922.html>>, 5.1.2012, 22:19 Uhr

URL: <<https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/124/Seite.1240600.html>>, 8.1.2012, 9:53 Uhr

URL: <http://www.bundessozialamt.gv.at/basb/UnternehmerInnen/Integrative_Betriebe>, 8.1.2012, 10:00 Uhr

Püringer, Judith: Arbeitsassistentz in der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung – Sicht der Unternehmen in Vorarlberg, S. 22URL:

<http://cocean.creato.at/cms//mediadb/179_125.pdf>, 8.1.2012, 10:22 Uhr

URL: <<http://ams.brz.gv.at/arbeitundbehinderung/data/13.html#id51>>, 7.1.2012, 18:14 Uhr

URL: <<http://bidok.uibk.ac.at/library/imp-44-07-presslauer-integration.html>>, 7.1.2012, 13:57 Uhr

URL: <http://www.arbeitundbehinderung.at/de/chancen_nutzen/bedeutungvonarbeit.php>, 7.1.2012, 14:30 Uhr

URL:

<http://www.talentplus.de/arbeitgeber/neueinstellung/Fachkraefte/Rund_um_Einstellung/Was_kann_sich_noch_aendern/Umgang_mit_Kollegen/index.html>, 8.1.2012, 14:30 Uhr

URL <<http://arbeitgeber.monster.at/hr/personal-tipps/personalmanagement/arbeitsrecht/behinderte-anstellen-81849.aspx>>, 8.1.2012, 15:15 Uhr

URL:
<http://www.talentplus.de/arbeitgeber/neueinstellung/Fachkraefte/Rund_um_Einstellung/Was_kann_sich_noch_aendern/Umgang_mit_Kollegen/index.html>, 8.1.2012, 14:30 Uhr

Püringer, Judith: Arbeitsassistent in der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung : Sicht der Unternehmen in Vorarlberg, S. 23, URL: <http://cocean.creato.at/cms//mediadb/179_125.pdf>, 8.1.2012, 15:30 Uhr

Milbradt; Paierl; Saurug; Seiler: Behindert ist, wer behindert wird : Barrierefreiheit von Menschen mit Behinderung in der Steiermark, S. 9 URL: <http://www.ifa-steiermark.at/relaunch/upload/Barrierefreiheit_Endbericht.pdf>, 15.1.2012, 10:22 Uhr

Milbradt; Paierl; Saurug; Seiler: Behindert ist, wer behindert wird : Barrierefreiheit von Menschen mit Behinderung in der Steiermark, S. 9 URL: <http://www.ifa-steiermark.at/relaunch/upload/Barrierefreiheit_Endbericht.pdf>, 15.1.2012, 10:32 Uhr

Milbradt; Paierl; Saurug; Seiler: Behindert ist, wer behindert wird : Barrierefreiheit von Menschen mit Behinderung in der Steiermark, S. 9 URL: <http://www.ifa-steiermark.at/relaunch/upload/Barrierefreiheit_Endbericht.pdf>, 15.1.2012, 10:48 Uhr

URL: <<https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/127/Seite.1270100.html#B1600>>, 9.1.2012, 11:22 Uhr

URL: <<https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/127/Seite.1270100.html#B1600>>, 9.1.2012, 11:32 Uhr

URL: <<https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/127/Seite.1270100.html#B1600>>, 9.1.2012, 12:05 Uhr

URL: <<http://info.tuwien.ac.at/uniability/b1600.htm>>, 9.1.2012, 14:30 Uhr

URL: <http://www.arbeitundbehinderung.at/de/chancen_nutzen/bedeutungvonarbeit.php>, 9.1.2012, 15:00 Uhr

Leo Montada: Behinderung auf dem Arbeitsmarkt, S. 22, URL: <http://www.adecco-stiftung.de/pdf/1_MONTAD.pdf>, 9.1.2012, 15:35 Uhr

URL: <<http://www.arbeitundbehinderung.at/de/arbeitsmarkt/index.php>>, 17.1.2012, 14:17 Uhr

URL: <<http://dialogmarketing.anarcho-versand.de/2011/03/13/das-modell-der-bedurfnispyramide-nach-maslow-erlauterung-und-kritik-an-der-anwendbarkeit/>>, 17.1.2012, 18:20 Uhr

URL: <<http://www.dabei-austria.at/index.php/seite/129>>, 10.1.2012, 16:23 Uhr

URL: <<http://www.dabei-austria.at/index.php/seite/108>>, 10.1.2012, 17:02 Uhr

URL: <http://www.unternehmerweb.at/unternehmer_personal_anforderungsprofil.php>, 11.1.2012, 19:52 Uhr

URL:
<http://www.talentplus.de/arbeitgeber/neueinstellung/Fachkraefte/Rund_um_Einstellung/Auswahlverfahren/Stellenausschreibung/index.html>, 12.1.2012, 18:58 Uhr

URL:
<http://www.talentplus.de/arbeitgeber/neueinstellung/Fachkraefte/Rund_um_Einstellung/Auswahlverfahren/Stellenausschreibung/index.html>, 12.1.2012, 18:58 Uhr

URL: <http://www.officeorga.de/mustertexte/absage_deu.htm>, 20.1.2012, 21:50 Uhr

URL: <<http://www.arbeitsrecht-ratgeber.de/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/gleichbehandlung.html>>, 20.1.2012, 22:14 Uhr

URL: <<http://www.myhandicap.de/behinderung-bewerbung-job.html>>, 18.1.2012, 13:59 Uhr

URL: <<http://ams.brz.gv.at/arbeitundbehinderung/data/8.html>>, 18.1.2012, 14:10 Uhr

Chlestil, Martina: Die Behindertenvertrauensperson, URL:
<<http://www.wu.ac.at/executiveeducation/other/we4u/text/AR-22.pdf>>, 13.1.2012, 12:33 Uhr

Chlestil, Martina: Die Behindertenvertrauensperson, S.26, URL:
<<http://www.wu.ac.at/executiveeducation/other/we4u/text/AR-22.pdf>>, 13.1.2012, 13:00 Uhr

URL: <http://www.arbeit-wirtschaft.at/servlet/ContentServer?pagename=X03/Page/Index&n=X03_1.a_2010_04.a&cid=1271946130766>, 14.1.2012, 14.08 Uhr

URL: <http://www.arbeit-wirtschaft.at/servlet/ContentServer?pagename=X03/Page/Index&n=X03_1.a_2010_04.a&cid=1271946130766>, 14.1.2012, 14.28 Uhr

URL: <http://www.arbeit-wirtschaft.at/servlet/ContentServer?pagename=X03/Page/Index&n=X03_1.a_2010_04.a&cid=1271946130766>, 14.1.2012, 14.48 Uhr

URL: <http://www.arbeit-wirtschaft.at/servlet/ContentServer?pagename=X03/Page/Index&n=X03_1.a_2010_04.a&cid=1271946130766>, 14.1.2012, 16:48 Uhr

Milbradt; Paierl; Saurug; Seiler: Behindert ist, wer behindert wird : Barrierefreiheit von Menschen mit Behinderung in der Steiermark, S. 52 URL: <http://www.ifa-steiermark.at/relaunch/upload/Barrierefreiheit_Endbericht.pdf>, 15.1.2012, 10:22 Uhr

Milbradt; Paierl; Saurug; Seiler: Behindert ist, wer behindert wird : Barrierefreiheit von Menschen mit Behinderung in der Steiermark, S. 53 URL: <http://www.ifa-steiermark.at/relaunch/upload/Barrierefreiheit_Endbericht.pdf>, 15.1.2012, 10:48 Uhr

URL: <<http://education.stateuniversity.com/pages/1797/Bowen-Howard-1908-1989.html>>, 20.1.2012, 17:30 Uhr

Bassen; Jastram; Meyer: Corporate Social Responsibility, URL:
<http://www.zfwu.de/fileadmin/pdf/2_2005/6_2_14_%20Bassen_Jastram_Meyer_Ideenforum.pdf>, 14.1.2012, 23:22 Uhr

Milbradt; Paierl; Saurug; Seiler: Behindert ist, wer behindert wird, Barrierefreiheit von Menschen mit Behinderung in der Steiermark, S. 54 ff., URL: <http://www.ifa-steiermark.at/relaunch/upload/Barrierefreiheit_Endbericht.pdf>, 15.1.2012, 9:13 Uhr

Anke van Bekhuis: Corporate Social Responsibility wirklich leben, URL:
<http://www.therehouse.at/_images/CSR%20Artikel%20Training%202009.pdf>, 19.1.2012, 21:07 Uhr

Stuber, Michael: Diversity muss kein Hindernis sein, URL: <<http://www.diversity-wissen.de/downloads/Div-06-Apr-Behinderung.pdf>>, 15.1.2012, 21:07 Uhr

Chlestil, Martina: Die Behindertenvertrauensperson, URL:
<<http://www.wu.ac.at/executiveeducation/other/we4u/text/AR-22.pdf>>, 13.1.2012, 13:00 Uhr

URL: <<http://www.baumax.com/at/ueber-baumax/allgemein/>>, 20.1.2012, 13:49 Uhr

URL: <<http://www.baumax.com/at/ueber-baumax/leitbild/soziales-engagement/>>, 20.1.2012, 13:56 Uhr

URL:
<<http://www.siemens.com/sustainability/de/themenfelder/mitarbeiter/managementansatz/grundlegende-arbeitnehmerrechte.htm>>, 20.1.2012, 15:42 Uhr

URL: <<http://www.nachhaltigkeit.steiermark.at/cms/beitrag/10929843/30176299/>>, 20.1.2012, 18:24 Uhr

URL: <<http://www.arbeitundbehinderung.at/de/best-practice/elektronikerin.php>>, 20.1.2012, 18:35 Uhr

URL: <<http://www.arbeitundbehinderung.at/de/kampagne/index.php>>, 22.1.2012, 0:52 Uhr

URL: <<http://www.arbeitundbehinderung.at/de/arbeitsmarkt/arbeitsmarktdaten/beguenstigtebehinderte.php>>, 19.1.2012, 13:52 Uhr

URL:
<http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=424959&dstid=0&titel=Begünstigte%2Cbehinderte%2CArbeitnehmer%3A%2CArbeitgeberkündigung>, 15.1.2012, 13:52 Uhr

URL: <http://www.whoswho.de/templ/te_bio.php?PID=1633&RID=1>, 19.1.2012, 22:46 Uhr

URL: <http://www.whoswho.de/templ/te_bio.php?PID=1164&RID=1>, 19.1.2012, 22:50 Uhr

URL: <<http://www.trigos.at/>>, 19.1.2012, 13:52 Uhr

Eidesstaatliche Erklärung:

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und nur unter Verwendung der angegebenen Literatur und Hilfsmittel angefertigt habe.

Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus Quellen entnommen wurden, sind als solche kenntlich gemacht.

Diese Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt.

Laßnitzhöhe, den 29. Januar 2012

Walter Nöst